

## **PREVENÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO: CONTRIBUIÇÕES DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO**

### **PREVENTION OF WORK ACCIDENTS: CONTRIBUTIONS OF THE ORGANIZATIONAL AND WORK PSYCHOLOGIST**

Juliana Zancheta Lavorenti<sup>1</sup>

Mário Lázaro Camargo<sup>2</sup>

Edward Goulart Júnior<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Psicóloga, Unesp – Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Campus de Bauru; atua em Psicologia Organizacional e do Trabalho, como employee experience na Pin People.

<sup>2</sup>Psicólogo, Professor Assistente Doutor do Departamento de Psicologia e do Programa de Pós-Graduação em Psicologia do Desenvolvimento e Aprendizagem da Faculdade de Ciências, Unesp – Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Campus de Bauru; Grupo de Pesquisa CNPq-Unesp “Psicologia Organizacional e do Trabalho”; LaborPOT – Laboratório de Psicologia Organizacional e do Trabalho (Unesp-FC).

<sup>3</sup>Psicólogo, Professor Assistente Doutor do Departamento de Psicologia da Faculdade de Ciências, Unesp – Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Campus de Bauru; Grupo de Pesquisa CNPq-Unesp “Psicologia Organizacional e do Trabalho”; LaborPOT – Laboratório de Psicologia Organizacional e do Trabalho (Unesp-FC).

**Resumo:** A Saúde e Segurança no Trabalho no Brasil foi abordada neste ensaio a partir de uma perspectiva histórica, sendo identificados avanços e desafios à implementação de condições adequadas. O Acidente de Trabalho ainda é apresentado como fenômeno causado por comportamento inadequado do trabalhador e diante do cenário de precariedade, conclui-se que há muito a

ser feito para garantir melhores condições de trabalho. Postula-se sobre as possíveis contribuições da Psicologia Organizacional e do Trabalho na prevenção de acidentes. Para tanto, foram produzidas reflexões acerca da trajetória e ampliação do escopo de atuação desse psicólogo nas intervenções em saúde do trabalhador.

**Palavras-chave:** Saúde e Segurança do Trabalhador; Acidentes de Trabalho; Psicologia Organizacional e do Trabalho.

**Abstract:** Health and Safety at Work in Brazil was approached in this essay from a historical perspective, identifying advances and challenges to the implementation of adequate conditions. The Accident at Work is still presented as a phenomenon caused by inappropriate behavior of the worker and given the precariousness scenario, it is concluded that there is much to be done to ensure better working conditions. It is postulated about the possible contributions of Organizational and Work Psychology in the prevention of accidents. To this end, reflections were produced about the trajectory and expansion of the scope of this psychologist's work in workers' health interventions.

**Keywords:** Occupational Health and Safety; Work Accidents; Organizational and Work Psychology.

**Resumen:** La Salud y Seguridad en el Trabajo en Brasil fue abordada en este ensayo desde una perspectiva histórica, identificando avances y desafíos para la implementación de condiciones adecuadas. El Accidente de Trabajo aún se presenta como un fenómeno causado por el comportamiento inadecuado del trabajador y dado el escenario de precariedad, se concluye que hay mucho por hacer para garantizar mejores condiciones de trabajo. Se postula sobre los posibles aportes de la Psicología Organizacional y del Trabajo en la prevención de accidentes. Para ello, se produjeron reflexiones sobre la trayectoria y ampliación del alcance del trabajo de esta psicóloga en las intervenciones de salud de los trabajadores.

**Palabras clave:** Salud y Seguridad en el Trabajo; Accidentes de trabajo; Psicología Organizacional y del Trabajo.

## **Introdução**

A trajetória da Saúde e Segurança no Trabalho (SST) no Brasil percorre um longo caminho de disputas e contradições políticas e sociais. O conceito de SST, até ser conhecido como é hoje, passou por reformulações que vão desde a participação da Medicina do Trabalho e Saúde Ocupacional, até chegar ao campo do direito do trabalhador. Atualmente, e em documentos oficiais, como o do Ministério da Saúde (2001), saúde do trabalhador vem sendo definida como área da Saúde Pública que objetiva o estudo e a intervenção nas relações que se estabelecem entre o trabalho e a saúde. Seus principais objetivos centram-se na promoção e a proteção da saúde do trabalhador, em especial, através do desenvolvimento de ações de monitoramento dos riscos presentes nos ambientes laborais, dos agravos à saúde do trabalhador e a organização, além da prestação de assistência aos trabalhadores (diagnóstico, tratamento e reabilitação de forma integrada).

Desde as primeiras leis trabalhistas internacionais e brasileiras, inúmeros órgãos institucionais, normas e protocolos foram criados para atender às demandas dos trabalhadores e atuar no sentido da defesa de seus direitos, dentre eles, o direito à saúde, o que inclui a prevenção de acidentes. Como marcos históricos nesse sentido, encontra-se: em 1919, a fundação da Organização Internacional do Trabalho e sua implantação no Brasil, em 1950 (OIT, 2022); a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1/5/1943; as Normas Regulamentadoras (NRs), que são em número de 37, e, dentre as quais, pelo menos sete tratam dos aspectos psicossociais de risco à saúde do trabalhador [destacamos aqui a NR 05, originalmente editada pela Portaria MTb nº 3.214, em 8/6/1978, que institui a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA)]; a Convenção (Nº 155) sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores, de 1981, e a sua Recomendação de acompanhamento (Nº 164), que apresentam a necessidade de adoção de uma política nacional coerente de SST, bem como a adoção de medidas pelos governos e pelas empresas no âmbito da promoção da segurança e da saúde e da melhoria das condições de trabalho; a Convenção (Nº 161) sobre os Serviços de Saúde no Trabalho, de 1985, e a sua Recomendação

de acompanhamento (Nº 171), que preconizam a implementação de serviços de saúde no trabalho, que contemplam funções essencialmente preventivas sendo responsáveis pelo aconselhamento das entidades empregadoras, dos trabalhadores e seus representantes na empresa sobre formas de manter um ambiente de trabalho seguro e saudável; a Convenção (Nº 187) sobre o Quadro Promocional para a Segurança e Saúde no Trabalho, de 2006, e a sua Recomendação de acompanhamento (Nº 197), que preveem uma abordagem consistente e sistemática das questões de SST e o reconhecimento das convenções aplicáveis existentes, visando estabelecer e implementar políticas nacionais coerentes de SST e promover uma cultura nacional de prevenção e segurança e saúde, através da criação de um sistema nacional de SST.

No entanto, e na contramão das legislações e normas atualmente vigentes, o amparo do trabalhador brasileiro encontra-se defasado pelas lacunas que as leis apresentam em relação ao enquadramento da realidade do país, em conjunto ao descumprimento da legislação e desinteresse por parte de organizações. É sabido, por exemplo, que as leis asseguram trabalhadores com carteira assinada, excluindo cerca de 40% de trabalhadores contidos na informalidade (IBGE, 2021; VEIGA et al., 2017).

Com relação aos acidentes de trabalho, as estatísticas revelam a precarização da atividade laboral, haja visto que no Brasil, de 2012 a 2018, foram notificados 4.503.631 acidentes de trabalho e 16.455 óbitos por AT (CATWEB, 2018). Estudos indicam que essas taxas são ainda mais altas, dado o fenômeno da subnotificação de casos (CHAGAS; SERVO; SALIM, 2012; CORDEIRO et al., 2017; GALDINO; SANTANA; FERRITE, 2017; RODRIGUES; SANTANA, 2019). No tocante ao sub-registro de acidentes de trabalho no Brasil, Rodrigues e Santana (2019) explicam que esse fato encobre os dados e subestima a magnitude da situação, constituindo-se como um problema metodológico, social e político, que pode revelar a negligência de gestores e o não cumprimento da legislação trabalhista, bem como reduzir as possibilidades de prevenção.

As estatísticas nacionais sobre acidentes de trabalho, mesmo considerando as subnotificações, escancaram a realidade brasileira e a necessidade de estudos na área com vistas a promover a SST a partir da sensibilização do tema, da identificação de fatores psicossociais de risco, da escuta do trabalhador, da desconstrução da lógica do “ato inseguro” e

de culpabilização dos trabalhadores em relação aos acidentes, muitas vezes submetidos a situações de risco diante do medo do desemprego (OLIVEIRA, 2003; CARDOSO; FEIJÓ; CAMARGO, 2018).

Compreendendo o trabalho como categoria fundamental e central na vida dos indivíduos, nas organizações e na sociedade, reitera-se a sua importância no estudo e intervenção da Psicologia. Nesse cenário, tem-se como tarefa do Psicólogo Organizacional e do Trabalho (POT) a promoção de saúde, da qualidade de vida e bem-estar dos indivíduos envolvidos em processos e relações de trabalho (BORGES; OLIVEIRA; MORAIS, 2005; SIQUEIRA; MARTINS, 2013; ZANELLI; BASTOS; RODRIGUES, 2014). Orientado por seu respectivo código de ética, o POT encontra-se identificado com o papel de agente transformador dessa realidade indesejada a partir da aplicação de técnicas, métodos, pesquisas e conhecimentos da Psicologia (CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA, 2005).

Este ensaio teórico, resultante de revisão crítica da literatura sobre os temas SST no Brasil e o papel da POT neste contexto, objetiva promover a visibilidade do compromisso ético-profissional do psicólogo inserido nos contextos organizacionais e de trabalho com a saúde do trabalhador, em especial, por ser este um profissional capacitado para a atuação em equipe multiprofissional de saúde, investigando, diagnosticando, planejando e intervindo em processos de prevenção de acidente, de promoção da saúde e de desenvolvimento humano e organizacional.

### **Compreendendo os Acidentes de Trabalho: algumas reflexões relevantes**

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2022), ocorrem no mundo, por ano, mais de 2,78 milhões de óbitos por acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais e 374 milhões de acidentes de trabalho não-fatais.

Os dados nacionais sobre a SST são alarmantes e denunciam uma realidade de trabalho precário e perigoso. Segundo o Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho, estima-se que haja uma notificação sobre acidente do trabalho a cada 49 segundos, projetando-se temporalmente que ocorra uma morte a cada 3h4342s (CATWEB, 2018).

Conforme dispõe o art. 19 da Lei nº 8.213/91, "acidente de trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho" (TST, 2021). No Brasil, doenças profissionais e/ou ocupacionais, de acordo com o artigo 20 da Lei nº 08.213/91, equiparam-se a AT.

O AT é o agravo de maior incidência à saúde dos trabalhadores no país e constitui-se como tema relevante na medida em que impacta a sociedade nos níveis individuais (vítima e familiares), organizacionais e institucionais (sistema de saúde e Estado) (CORDEIRO et al., 2017; CORDEIRO, 2018; GUIDA; FIGUEIREDO; HENNINGTON, 2020).

Contrariamente ao sentido atribuído pelo senso comum ao termo "acidente" (isto é, um "acontecimento imprevisto"), o acidente de trabalho (AT) é entendido como um evento previsível e prevenível em diferentes graus. Guida, Figueiredo e Hennington (2020) entendem que a previsibilidade do acidente, ao evidenciar o sistema sociotécnico e as decisões organizacionais, pode garantir a redução de seus impactos, quando não é possível evitar sua ocorrência. No entanto, o AT é ainda encarado como um evento de azar e sem intenção, salvo quando sua causa recai sobre o comportamento do trabalhador.

No tocante às doenças profissionais e/ou ocupacionais, essas são decorrentes da exposição a agentes físicos, químicos, biológicos e psicossociais que vulnerabilizam a saúde, sendo típicas de determinadas atividades (como por exemplo, as lesões por esforços repetitivos). De acordo com Lucena (2013), as doenças do trabalho são adquiridas ou provocadas em função de condições especiais em que as atividades são executadas, sendo necessário o estabelecimento do nexo causal para sua comprovação, por serem de natureza atípica, como no caso do estresse e de alergias respiratórias advindas do uso de ar-condicionado sem manutenção adequada.

Segundo Almeida e Barbosa-Branco (2011), a despeito do avanço conquistado em 2007 com a implantação do Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP) no país, passando a oferecer ao seu corpo pericial um perfil epidemiológico de adoecimento e de acidentabilidade dos

empregados de todas as atividades econômicas, ainda há um extenso caminho a ser percorrido no que diz respeito à comprovação do nexo causal entre o trabalho e o adoecimento/acidente.

Os AT, segundo a visão tradicional desenvolvida em 1930 acerca da SST, ocorrem por uma causa. É o chamado "ato inseguro", que abrange todo comportamento ou atitude do trabalhador, geralmente consciente do seu ato, isto é, de que age contrariamente às normas e prescrições de segurança (DONATELLI et al., 2015). Para Lucena (2013), há uma segunda causa, denominada "condição insegura", e diz respeito à condição do ambiente laboral que oferece agravo à saúde ou risco ao trabalhador.

Segundo Donatelli et al. (2015), esse dueto (ato inseguro e condição insegura) é reducionista e usualmente atribui a causa dos acidentes a erros e omissões de trabalhadores diante das normas de segurança porque são "indisciplinados", "negligentes" ou "desatentos", corroborando para a incorporação dessa perspectiva pelos próprios trabalhadores, favorecendo com que os sinais de agravo à saúde e de condições precárias de trabalho que a empresa fornece sejam ocultados. Ao relacionar o problema à mão de obra desqualificada, os gestores investem em programas de treinamento e capacitação, os quais podem ser ineficientes se mutuamente não houver melhorias na organização e no ambiente laboral (OLIVEIRA, 2003; VILELA; IGUTI; ALMEIDA, 2004; SILVA et al., 2018).

É inegável que comportamentos podem resultar em acidentes ou óbitos no trabalho, porém, ainda que erros comportamentais os causem, sua importância é secundária, sendo necessário investigar o que os determinou; como o ambiente, as condições de trabalho e os fatores individuais da vítima influenciaram no fato. As razões de elevados índices de AT podem ser de diversas naturezas, ou seja, desde falhas de projetos e sistemas de trabalho, falha de máquinas e equipamentos, processos de manutenção deficientes, entre outras, até a sobrecarga de trabalho, excesso de horas extras, conflitos interpessoais, supervisão inadequada, ausência de treinamentos com foco em segurança etc. A exclusiva responsabilização e culpabilização dos trabalhadores por seus comportamentos na prevenção ou ocorrência do AT, ao invés da elucidação destes, com o objetivo de entender as motivações que levaram os profissionais a aceitar a exposição às condições de riscos ocupacionais,

podem encobrir fatores disfuncionais presentes no contexto de trabalho. Importante considerar que situações que geram tensão e mal-estar no trabalho, sentimento de insegurança e insatisfações gerais, possuem relação de causalidade com AT.

Para Guida, Figueiredo e Hennington (2020), na busca de maior controle e obediência para minimizar ou eliminar falhas de seus trabalhadores, as organizações também focam seus esforços em elaborar excessivas normas e protocolos e desconsideram o descompasso entre a teoria e a realidade da dinâmica de trabalho. Para os autores, ao prescrever regras enfocando o trabalhador e responsabilizá-lo por erros, o processo de trabalho e as falhas decorrentes dele são ignorados e, assim sendo, quando os programas de SST estão presentes em uma organização, estes geralmente estão focados no cumprimento, quase exclusivamente de normas legais, o que empobrece e reduz sua abrangência e eficácia.

Deve-se reconhecer que apenas a instituição de normas e procedimentos não é suficiente no que se refere à prevenção do AT, sendo necessário que os indivíduos consigam identificar e analisar situações de risco para poderem reagir antevendo um possível evento inesperado. A alta demanda de tarefas, um ritmo acelerado de trabalho, cobranças – por vezes exageradas – das lideranças por produtividade, longas jornadas, aceleradas mudanças tecnológicas e a precarização de vida social dos trabalhadores impactam negativamente na sua capacidade de percepção e emissão de respostas espontâneas e adequadas que podem ser cruciais para evitar ou minimizar um AT. Antunes (2020) explica que longas jornadas de trabalho são, por si só, um fator de risco de doenças e acidentes, sendo que o seu efeito é do tipo dose-resposta, ou seja, aumenta o risco à medida que aumenta o tempo de exposição ao trabalho.

Muitos estudos (JACKSON, 2011; IMAI et al., 2014; LIU et al., 2016; LI; SIEGRIST, 2018), já apontavam a sobrecarga de trabalho, ocasionando altas demandas de trabalho e as pressões por desempenho, como importantes preditores de doenças e AT. Li e Siegrist (2018) explicam que pessoas expostas a longas jornadas de trabalho estão mais susceptíveis a problemas de saúde cardíaca, sintomas depressivos, acidente vascular cerebral e acidentes de trabalho.

Cambráia, Santos e Lantelme (2017) explicam que o descompromisso de trabalhadores e organizações com a SST é ainda hoje encontrada na maior parte das empresas no país. É predominante a falta de interesse, responsabilidade e envolvimento da alta direção com os programas de SST, exceto se houver acidentes graves que acarretem prejuízos materiais ou na reputação da empresa.

A existência de conflitos de interesse entre a prevenção de acidentes e a produção demandada também se configura como variável importante. É exigido do trabalhador a apresentação de resultados em curto prazo, independente dos meios para sua obtenção, permitindo que as lideranças omitam e mascarem os riscos existentes. Não obstante, há ainda o desconhecimento dos trabalhadores de seus direitos, assegurados por Lei (OLIVEIRA, 2003; BANDEIRA; DIAS; SCHMIDT, 2008; SILVA et al., 2018).

Para Ebert (2016), a pressão do tempo muitas vezes não é mais imposta pela organização, mas configura-se como uma urgência internalizada pelo trabalhador na tentativa de se apresentar competente. A autora, ao tecer considerações sobre AT, identifica o sofrimento duplo do trabalhador ao se expor às condições de risco e ao vivenciar as consequências do acidente, considerando que, ao se acidentar, a vítima teme e se angustia pelas consequências que podem vir por parte do empregador, como a demissão, a penalização por ter sido, supostamente, o responsável por aumentar as estatísticas de AT na empresa, a atribuição de sua imagem à "incompetência" e o esquecimento de seu histórico de trabalho. Destaca-se também a negação da dor, o sentimento de culpa e a autodepreciação como resultados da ocorrência de AT em empresas que tem sua cultura com viés culpabilizatório (BANDEIRA; DIAS; SCHMIDT, 2008; EBERT, 2016).

Outro ponto importante de ser salientado é o pagamento de adicionais de insalubridade e aposentadoria especial, o que indica o investimento na monetarização da doença ao invés de melhorias das condições laborais para promoção da saúde. Diante do desemprego estrutural, com taxa de desempregados estimada em 12 milhões de brasileiros – dados de até o quarto trimestre de 2021 – a posição frequentemente adotada pelos trabalhadores é a de aceitar se expor a condições de risco, em especial, motivados por adicionais no salário (IBGE, 2021; OLIVEIRA, 2003). Com relação aos gastos decorrentes de AT, a análise de Cruz, Ferla e Lemos (2018) com base na publicação da

Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador, em 2004, identificam o paradoxo na gestão do cuidado ao encontrar como justificativa para a implementação de medidas de SST a redução de custos para as empresas e a Previdência Social, em horas de trabalho perdidas e reabilitação.

O estudo de Guida, Figueiredo e Hennington (2020) analisa o acidente ocorrido em uma plataforma de petróleo no estado do Rio de Janeiro em 2001 e as consecutivas mudanças na política de saúde e segurança (PSS) dessa empresa brasileira. Em relatório técnico oficial, o acidente que ocasionou duas explosões e o óbito de 11 trabalhadores, teve sua causa atribuída a não conformidade do projeto e dos procedimentos operacionais e de manutenção. O acontecimento gerou repercussões negativas, socioeconômicas e políticas, além do impacto na imagem da empresa e pressões sindicais e de acionistas, que levaram à urgência de respostas e melhorias na PSS, corroborando os achados de Oliveira (2003) acerca da valorização dos programas de SST após a ocorrência dos acidentes de trabalho, em especial, pelo comprometimento da reputação da empresa.

Nesse cenário, para a disseminação de práticas de SST nas organizações, Cambraia, Santos e Lantelme (2017) acrescentam como fatores de influência as dificuldades de apropriação das práticas, a capacidade de aprendizagem interna, a estrutura e o momento econômico das empresas, a consolidação do Serviço de Engenharia, Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) e a presença de um gestor atuante, a participação de profissionais de diferentes áreas, o ambiente colaborativo e a estruturação de canais formais e informais de comunicação interna.

A compreensão de que a prevenção de acidentes de trabalho bem como de doenças profissionais e/ou ocupacionais, em qualquer contexto de trabalho, é um fator complexo e de difícil manejo, sobretudo considerando as diferentes vertentes envolvidas, por isso, sugere-se uma atenção especial das organizações de trabalho e de seus gestores. A presença de equipes multidisciplinares na atenção destes fenômenos torna-se condição para que práticas de gestão organizacional sejam adequadamente implementadas e possam favorecer um ambiente de trabalho mais seguro e saudável, na direção de promoção de saúde e bem-estar do trabalhador.

Tendo em consideração essa dinâmica complexa envolvida nos AT e na promoção de saúde e bem-estar dos trabalhadores, destacam-se as possíveis contribuições da Psicologia Organizacional e do Trabalho na questão, reiterando a inserção do psicólogo nos ambientes laborais como importante profissional na composição de equipes multidisciplinares.

### **Considerações sobre a Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) e a Psicologia da Saúde Ocupacional (PSO): breve histórico**

A Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) surge entre o fim do século XIX e início do XX na Europa, sendo, à época, denominada como Psicologia Industrial. Sua fundação foi marcada pela publicação, em 1913, do livro *Psychology and Industrial Efficiency*, de Hugo Munsterberg. Com a industrialização dos países dominantes, aparece a demanda de avaliação e seleção de pessoas para as indústrias e de militares para os exércitos. Assim, teorias e métodos na área da Psicologia começaram a ser estudados e aplicados visando garantir desempenho e eficiência no trabalho. Durante muitos anos, a preocupação da Psicologia aplicada ao trabalho foi maximizar a produtividade e ajustar pessoas a um determinado cargo a partir da seleção de pessoal e de testes psicológicos (SAMPALHO, 1998; BIRCHALL; MINIZ, 2002; BORGES; OLIVEIRA; MORAIS, 2005; COELHO-LIMA; COSTA; YAMAMOTO, 2011; CAMPOS et al., 2011; ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS, 2014; GUSSO et al., 2019).

Após as duas Grandes Guerras, os fatores sociais que afetam o ambiente de trabalho começaram a ser considerados, bem como a realização de treinamentos, avaliação de desempenho, uso de incentivos e testagens de inteligência, "vocação", atitudes e personalidade. Contudo, o ajustamento dos indivíduos ao trabalho e a produtividade constituíam-se ainda como os objetivos a serem alcançados (HASHIMOTO, 2013; ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS, 2014). Teorias sobre motivação foram propostas e as organizações passaram a ser vistas como um sistema social capaz de influenciar o comportamento humano. Nesse contexto, na segunda metade do século XX, foram desenvolvidas novas práticas de gestão, como a teoria da aprendizagem, o trabalho em equipes e a produção *just-in-time* (COELHO-LIMA; COSTA; YAMAMOTO, 2011; ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS, 2014).

A Guerra Fria e a expansão industrial marcam o desenvolvimento das ciências comportamentais e sociais pelos novos desafios

organizacionais e a preocupação com a qualidade de vida no trabalho. Em 1967, o jornal *Annual Review of Psychology* reformula a denominação dada à Psicologia aplicada ao trabalho, alterando o rótulo “Psicologia Industrial” para “Psicologia Organizacional”. Na passagem da década de 60 para a de 70, há uma bipolaridade socioeconômica e ideológica com o fortalecimento de ideais humanitários de valorização do trabalhador e críticas às estruturas e ferramentas de manutenção de poder simultaneamente ao crescimento de organizações produtivistas e redução de empregos.

Nesse desenvolvimento histórico, as pesquisas e aplicações da Psicologia Organizacional se voltam para a compreensão das organizações enquanto fenômeno psicossocial, as variáveis que afetam a qualidade de vida no trabalho, a ergonomia cognitiva, os grupos autônomos e a democracia industrial com experiências de cogestão. As teorias comportamentais e a satisfação dos trabalhadores ganham foco, visando melhora nos resultados. A área amplia-se para acoplar outras disciplinas, proporcionar trabalhos inter e multidisciplinares e reformular questões éticas (HASHIMOTO, 2013; ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS, 2014).

O Brasil passou por significativas mudanças socioeconômicas e políticas ao longo das décadas. Houve a expansão e instalação de multinacionais e montadoras, importação tecnológica e acirrada competitividade. Até a metade do século XX, o trabalho da maior parte dos psicólogos acompanhou esse viés tecnicista do mundo do trabalho e se limitou ao recrutamento e seleção de pessoal, treinamento, análise ocupacional, aplicação de testes e avaliação de desempenho (ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS, 2014).

Os anos 90, por sua vez, exigiram do mercado e de todos os profissionais novas qualificações e inovações nas formas de pensar e agir. Essas mudanças alteraram não só aspectos do trabalho, mas dimensões culturais, grupais, individuais e subjetivas, como o papel da mulher, da religião, do meio ambiente e as relações de consumo, violência, autoestima e desigualdade (ZANELLI, 2002). O modelo de “Gestão de Competências” foi largamente utilizado visando identificar comportamentos importantes e adaptáveis às repentinas mudanças do mercado (HASHIMOTO, 2013). Assim, a já consolidada Psicologia Organizacional passa a conviver com uma Psicologia do Trabalho, onde

psicólogos voltam seu olhar para o estudo e a intervenção sobre fenômenos como: condições de saúde do trabalhador e sua relação com as políticas e práticas organizacionais; a qualidade de vida no trabalho; o papel do trabalho enquanto elemento constituinte da identidade do sujeito; prazer e sofrimento no trabalho; saúde e segurança do trabalhador; desemprego e inclusão no mercado de trabalho, etc.

Em especial no Brasil, a partir do protagonismo e desenvolvimento das ações da Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho (SBPOT), fundada em 2001, a Psicologia inserida nos contextos organizacionais e de trabalho se consolidou e ganhou contorno identitário mais bem definido, passando a ser referenciada como POT – Psicologia Organizacional e do Trabalho, ou seja, não mais cabendo uma dissociação entre uma psicologia organizacional (supostamente atuante na perspectiva de um compromisso com o desenvolvimento da organização) e uma psicologia do trabalho (mais comprometida com os interesses dos trabalhadores).

A alta taxa de desemprego, de aproximadamente 12 milhões, segundo o IBGE (2021), foi ainda mais impactada em decorrência da maior crise sanitária-social por que passou a população mundial com a presença da epidemia causada pelo vírus SARS-COV-2: a pandemia por COVID-19. As ações de contenção do referido vírus com diferentes ações, especialmente a do distanciamento social (DISTRITO FEDERAL, 2020; BRASIL, 2020), afetou substancialmente as relações de trabalho e o emprego. Para Souza (2021, p. 4) “uma das principais repercussões da pandemia no mundo do trabalho diz respeito à questão do emprego, porque as medidas de contenção da propagação do SARS-CoV-2 incluem o fechamento de diversos serviços, com medidas de distanciamento social”, ou seja, o mundo do trabalho que já passava por profundas transformações nos processos produtivos e nas relações do trabalho, sobretudo com a presença cada vez mais forte das tecnologias e a necessidade de novas formas de gestão organizacional, viu-se acentuadamente impactado, obrigando trabalhadores e organizações a novas adaptações, aprimoramentos e novas práticas profissionais. Molino et al. (2020) considerando às demandas trazidas pela Covid-19, explicam que se faz necessário que os psicólogos do trabalho e da organização atuem no sentido de, a partir do conhecimento do campo, promover e

buscar melhorias no bem-estar dos indivíduos no trabalho, atuando no gerenciamento de riscos psicossociais nas organizações.

As mudanças nas relações de trabalho trazem novas exigências para dentro dos contextos de trabalho, exigindo dos trabalhadores, portanto, novas atitudes e comportamentos, além do investimento em capacitação e aprimoramento profissional que são cada vez mais necessários. Nesse cenário, o papel do Psicólogo Organizacional e do Trabalho, como especialista em comportamento humano, ganha ainda mais destaque, exigindo deste profissional, para além de uma prática tecnicista, o compromisso social e ético nas suas práticas profissionais. Para Peixoto, Vasconcelos e Bentivi (2020), para que os psicólogos mantenham a relevância social de sua prática, faz-se necessário que estejam em permanente desenvolvimento, ajustando sua atuação profissional às demandas e necessidades de uma sociedade em constante transformação.

Em um ambiente corporativo, onde existem altas exigências e demandas, com pretensão da presença de profissionais multiespecializados e polivalentes, jornadas extensas de trabalho, ritmo acelerado de trabalho, conflitos interpessoais etc., a saúde mental dos trabalhadores deve ser constantemente considerada e cuidada. Aspectos de saúde, bem-estar, equipes de trabalho, desenho do trabalho, carreiras, desemprego, novas formas de gestão de pessoas, riscos psicossociais, acidentes de trabalho (BASTOS; YAMAMOTO; RODRIGUES, 2013, ZANELLI; KANAN, 2018) devem fazer parte do escopo de atenção e intervenção do POT.

Ainda considerando a atuação do psicólogo, Malvezzi (2016) evidencia a aprendizagem, emancipação, compreensão, identidade e busca por sentido, além de contratos psicológicos, equipes autogeridas e autoprodução, como temas relevantes que devem ser trabalhados cotidianamente por este profissional. Campos et al. (2011), Cardoso, Feijó e Camargo (2018) e Zanelli e Kanan (2018), explicam que, apoiado nas técnicas, métodos e conhecimentos da Psicologia, o POT atua na promoção da saúde mental no trabalho, na redução de problemas laborais, como estresse e absenteísmo, e na inclusão de pessoas com deficiência e grupos étnicos e raciais no mercado de trabalho, posto que integra seu escopo de atuação o estudo da interface entre indivíduo, trabalho, organização e sociedade, compreendendo todos os fenômenos envolvidos nessas relações, como o teletrabalho e as *start-ups*, os

suicídios, as relações familiares, a liderança, as redes sociais etc. (HARDING, 2013; MALVEZZI, 2016).

Acidentes de trabalho trazem sérios prejuízos a todos os envolvidos: trabalhadores, organizações e sociedade e sua prevenção precisa ocupar papel de destaque entre as políticas e práticas de gestão de pessoas e de risco. A análise sobre acidentes e ações preventivas, devem focar as diferentes situações que influenciam comportamentos nos contextos de trabalho (atenção às subjetividades) e não somente no erro humano ou ações normativas e legalistas. Assim sendo, a POT tem muito a contribuir nessa direção.

Cumpri-nos ainda, e para encerrar esta parte de nosso processo reflexivo, esclarecer que a POT não é a única área da Psicologia que se identifica e se compromete com a complexidade da relação que se estabelece entre o ser humano, o trabalho e as organizações, pois, em paralelo ao seu desenvolvimento, assistiu-se também, especialmente nos Estados Unidos e movido pela força da atuação de entidades como a *National Institute of Occupational Safety & Health* (NIOSH) e a *American Psychological Association* (APA), o desenvolvimento da Psicologia da Saúde Ocupacional (PSO). Esta área da Psicologia, intimamente identificada com o florescer da produção de conhecimentos em torno da saúde do trabalhador, pesquisa e propõe intervenções em questões de segurança e saúde ocupacional, além de ocupar-se de outros fenômenos, processo e políticas, a saber: estresse e fatores de risco organizacionais, intervenções organizacionais, programas de assistência ao trabalhador e práticas em saúde pública voltadas à prevenção do adoecimento e promoção da saúde do trabalhador (COELHO, 2008; CARLOTTO et al., 2017). Neste sentido, a PSO, área considerada emergente no Brasil, se apresenta como novo espaço de atuação multiprofissional e interdisciplinar para o Psicólogo, que senão por via da POT, encontra também aqui uma oferta de saberes e práticas que o colocam diante do compromisso ético e científico por atuar em defesa da saúde do ser humano, neste caso, nos espaços de sua inserção reconhecidos como parte do mundo do trabalho (empresas privadas, sindicatos, instituições públicas, etc.).

## **Psicologia e o Psicólogo Organizacional e do Trabalho: contribuições na prevenção de acidentes de trabalho**

Segundo Zanelli, Bastos e Rodrigues (2014), nas últimas décadas vários estudos e pesquisas vem procurando caracterizar o que faz o POT, na direção de discutir seu papel e pensar sobre “novas formas de inserção e em novos modelos de atuação que considerem as transformações em curso nas organizações e no mundo do trabalho (p. 569)”. Para os autores, o conjunto de atividades que são esperadas do POT, estruturam-se basicamente em três campos intradisciplinares: *psicologia organizacional, psicologia do trabalho e gestão de pessoas*.

No campo *psicologia do trabalho*, ressaltam a disciplina “condições de higiene do trabalho” onde a segurança e prevenção de acidentes tem lugar de destaque (ZANELLI; BASTOS; RODRIGUES, 2014). A amplitude e diversidade de campos e diferentes contextos de trabalho faz com que o trabalho em POT seja eminentemente de natureza multiprofissional, ou seja, excetuando as práticas de avaliação psicológica, nenhuma outra é privativa de qualquer categoria profissional. Tratando-se, então, de atuar sobre o tema “acidentes de trabalho”, essa prática multiprofissional torna-se ainda mais importante, considerando sua complexidade e os múltiplos fatores que envolvem o fenômeno. Nesse sentido, e considerando que o fator humano, em sua relação de interdependência com o trabalho e com a organização, precisa ser alvo de intervenções sobre AT, a psicologia tem muito a contribuir.

Pergunta-se então: qual o papel da POT diante dos acidentes de trabalho e sua prevenção? O que leva uma pessoa a correr riscos no seu local de trabalho e no desempenho de suas funções laborais? Que fatores são subjacentes ao AT?

Documento publicado pelo Conselho Federal de Psicologia (CFP) em 1992 intitulado, intitulado “Atribuições Profissionais do Psicólogo no Brasil”, definindo as atribuições da Psicologia no campo organizacional e do trabalho, já destacava que o psicólogo, atuando de forma individual ou multiprofissional, deve zelar pela saúde, qualidade de vida no trabalho, segurança e justiça, garantindo ao ser humano respeito à sua dignidade e integridade. A partir da identificação, análise e compreensão dos processos e das variáveis presentes nas organizações, grupos e indivíduos, o psicólogo deve criar estratégias e procedimentos, bem como

planejar e executar ações, que caminhem na direção da promoção da saúde e segurança do trabalhador.

De acordo com Sato, Lacaz e Bernardo (2006), a prática de psicólogos, ao se atentar à organização dos processos laborais e suas consequências, permite a identificação das necessidades dos serviços e das demandas dos trabalhadores; postulado já defendido por Freitas (1974) no documento intitulado "A contribuição da Psicologia à prevenção dos acidentes de trabalho", um dos primeiros artigos científicos publicados para abordar o tema. Assim, sua atividade preconiza a prevenção e promoção da saúde e norteia os estudos psicológicos nessa direção.

As organizações de trabalho detêm a obrigatoriedade legal de assegurar saúde e segurança ao trabalhador, em vistas a evitar AT. Não obstante, cabe ao psicólogo reconhecer a importância desse tópico, enquanto o trabalho se apresenta como categoria fundamental para a vida e o desenvolvimento do ser humano e da sociedade, e atuar em prol da promoção da qualidade de vida e bem-estar de todos os indivíduos (SIQUEIRA; MARTINS, 2013). No entanto, a busca incessante pela produtividade a baixo custo pode exigir contínuos esforços do profissional da Psicologia em prol da SST, posto que na linha de tensão entre necessário aumento de produtividade e garantia de qualidade de vida no trabalho, esta última pode mais facilmente ser exposta ao risco de vulnerabilizar-se. Ademais, aos processos de trabalho e à noção da responsabilidade e culpa do trabalhador pelo AT ao qual foi exposto, desconsidera as condições precárias de trabalho ofertadas, isentando a organização dessa obrigação e tornando a atuação do psicólogo ainda mais complexa (BIRCHAL; MUNIZ, 2002; CAMARGO; GOULART JÚNIOR; LEITE, 2017).

A atuação da POT na SST está inserida no contexto da política de saúde do SUS, a qual se baseia nos Programas de Saúde do Trabalhador (PST), oriunda da década de 80, em especial no Estado de São Paulo, e no que se tornou, a partir da incorporação de unidades de referência em saúde do trabalhador nas redes de saúde de diversos municípios, os Centros de Referência em Saúde do Trabalhador (CERET) (SATO; LACAZ; BERNARDO, 2006). Assim, o trabalho do POT, segundo esses autores, orientado pelas diretrizes dos PST/CEREST, compreende a execução, de forma contínua, de ações intersetoriais de prevenção, assistência, tratamento, reabilitação e promoção da saúde do trabalhador, possuindo

um suporte político institucional de descentralização e a reorganização dos serviços e das práticas de saúde, visando priorizar a intervenção nos determinantes dos agravos à saúde advindos de vários processos e condição do ambiente laboral.

Para Ruiz e Araújo (2012), incluir a perspectiva subjetiva em uma área que privilegia o objetivo é um desafio. Apesar das autoras reconhecerem a importância de medidas normalizadoras e prescritivas na identificação e controle de riscos já conhecidos, estas são insuficientes na abordagem de perigos não “objetiváveis”, como imprevistos e fatores psicossociais. Como justificativa, apontam que simplificar ou generalizar os aspectos envolvidos no processo laboral podem levar a situações de risco, dado que não é possível antecipar, controlar ou eliminar todos os riscos ou acontecimentos. Madalozzo (2016) reitera a significância das pesquisas científicas realizadas pelo profissional da POT no sentido de ultrapassarem o conhecimento observável do cotidiano das empresas (como crenças e valores acerca da SST) para incorporarem os aspectos subjetivos que impactam a saúde, segurança e os comportamentos dos trabalhadores.

Goulart (2002) afirma que a pesquisa psicológica pode verificar uma série de fatores considerados perigosos no ambiente de trabalho, como o grau de risco envolvido em uma atividade a partir do conhecimento ou desconhecimento sobre a circunstância do perigo, os comportamentos que expressam atitudes negligentes e imprudentes que podem gerar acidentes e as aptidões intelectuais e psicomotoras para orientar medidas de prevenção. Identificar e manipular as variáveis psicossociais e os critérios de acidente auxilia na análise da segurança do trabalhador para que alguma intervenção possa ser realizada, garantindo ao máximo seu bem-estar e condições adequadas de trabalho (SIQUEIRA; MARTINS, 2013).

Zanelli e Kanan (2018) chamam a atenção para o fato de que, para além dos fatores biológicos, químicos e físicos já tão conhecidos e que colocam os trabalhadores em condições de risco, existem os fatores psicossociais relacionados ao trabalho. Os autores categorizam os riscos psicossociais em três grandes grupos: *fatores do próprio indivíduo*, tais como a autoestima e autoconhecimento, habilidades sociais, estilo de vida etc.; *fatores internos ao trabalho*, ou seja, condições do ambiente de trabalho, condições das tarefas e do grupo de trabalho, entre outros. Por fim, os *fatores externos ao trabalho*, ou seja, situação econômica familiar,

relacionamento conjugal e familiar, rede de apoio social, entre outros. Para os autores os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho são condições ou acontecimentos que afetam os trabalhadores, os grupos, a própria organização e o contexto societário, em curto ou longo prazo, com maior ou menor severidade, de modo a potencializar a probabilidade de danos à saúde e segurança do trabalhador.

Diferentemente do que acontece no continente europeu, onde a prevenção de riscos psicossociais relacionados ao trabalho está legalmente prevista na Diretiva-Quadro de Segurança e Saúde no Trabalho, estabelecida desde 1989 (ZANELLI; KANAN, 2018), no Brasil essa questão ainda é pouco explorada e negligenciada. Para Guimarães (2016), uma avaliação psicossocial é fundamental dentro dos contextos de trabalho englobando todos os fatores de risco psicossociais que podem estar relacionados às características do cargo (conteúdo e processo de execução), qualidade das relações interpessoais (colegas, chefias, clientes) até clima, cultura e questões ambientais (tempo e qualidade do deslocamento).

Os modelos tradicionais de gestão em SST analisam o trabalho como um fator estático e o AT como um acontecimento simples. Em outra direção, no campo da ação preventiva, os psicólogos devem buscar entender as complexidades e dinamicidade das estruturas e relações de trabalho e o conjunto de unidades funcionais da organização, dado que assim podem identificar problemas e colaborar para uma orientação mais segura na tomada de decisões.

Hashimoto (2013), no que diz respeito à saúde do trabalhador, identifica como contribuições da psicologia, o desenvolvimento de conhecimentos sobre a construção de identidade, consciência e autonomia e a redução de sofrimento, além da concepção dos indivíduos como dotados de múltiplas dimensões, portanto, biopsicossocial. Ao realizar pesquisas de cultura organizacional, pode identificar pressupostos básicos, valores e missões da empresa que impactam nos processos laborais. Para o autor, o psicólogo atua como um agente interno de mudanças das condições laborais, uma vez que não se limita a ser um observador externo, mas está inserido como integrante da organização e conhece pessoalmente aquela realidade. Atrelado a isso, intermedia conflitos e mantém sua postura menos técnica-científica para ser mais política e

prática, contribuindo assim para um ambiente mais humanizado, seguro e saudável.

Segundo Sato, Lacaz e Bernardo (2006), cabe ao psicólogo operacionalizar a noção de atenção à saúde, contribuir no estudo e ressignificação da concepção do processo saúde-doença no trabalho, atuar no planejamento, educação e formação em saúde, identificar problemas, definir prioridades de atuação, buscar pela compreensão dos processos de cognição social e da vivência da condição de trabalhador, pesquisar processos de trabalho que expliquem o sofrimento, as doenças, os acidentes e os modos de enfrentamento dos trabalhadores. Se necessário para promoção de saúde e segurança ao trabalhador, deve interferir na organização do trabalho a partir de negociações coletivas e cotidianas visando, por exemplo, a redução ou flexibilização da jornada de trabalho, o aumento do número de trabalhadores na estrutura organizacional, o oferecimento de suporte psicossocial, a preparação para aposentadoria ou afastamento e a modificação na estrutura hierárquica, nas relações interpessoais e no conteúdo das tarefas (BERNARDO, 2006; SATO; LACAZ; BERNARDO, 2006; HASHIMOTO, 2013; CARDOSO, FEIJÓ; CAMARGO, 2018).

De acordo com Jacques (2007) estabelecer a relação entre saúde/doença mental e a atividade laboral tem sido uma forte demanda para a POT. A vinculação que existe entre o trabalho e o adoecimento psíquico, seja em seu surgimento, frequência ou gravidade, ganha visibilidade a partir de dados que corroboram com essa discussão, como o número elevado de casos de depressão e suicídio e de distúrbios psíquicos em trabalhadores que passaram pela reestruturação produtiva em seus ambientes de trabalhos. Essa relação perpassa inúmeros fatores, desde a exposição dos trabalhadores a agentes químicos e tóxicos até a dinâmica da organização do trabalho, e impacta diretamente nos acidentes de trabalho e na prevenção, detecção precoce e minimização de danos (CARDOSO; FEIJÓ; CAMARGO, 2018).

A POT pode apresentar diferentes métodos para analisar indicadores (perturbações ou mudanças) que precederam o acidente, investigando desde os incidentes significativos num encadeamento de fatos e situações até as falhas e inadequação do material ou equipamentos. Dessa forma, a pesquisa é um instrumento indispensável ao psicólogo, pois permite o diagnóstico e a previsão de fatores de influência que afetam e determinam

a SST, sendo possível descobrir novos princípios e elaborar técnicas e modelos que colaborem na prevenção de acidentes. As investigações e avaliações diagnósticas realizadas pela POT constituem-se como de suma importância na medida em que elucidam e investigam determinantes objetivos e subjetivos relacionados à ocorrência de AT, como os prejuízos da sobrecarga mental e física, fadiga, instabilidade tensional e emocional, percepções, afetos e cognições perturbados, ruídos, iluminação e ventilação inadequados e as relações entre percepção e reação motriz (BORGES; GUIMARÃES; SILVA, 2013).

Outro ponto a se destacar com relação a atuação da POT, é a relação trabalho-família e o uso do tempo e de ações fora do ambiente laboral para recuperação do desgaste ocasionado pelo trabalho. O desequilíbrio entre as responsabilidades do trabalho com as responsabilidades da família, caracteriza-se como potencial risco psicossocial no trabalho, favorecendo acidentes e as doenças ocupacionais (CARDOSO; FEIJÓ; CAMARGO, 2018; FEIJÓ et al., 2017).

O escopo de atuação da POT em AT engloba também a vigilância, usualmente realizada em equipe multiprofissional, com o objetivo de identificar, controlar e eliminar riscos para a segurança do trabalhador nos ambientes de trabalho e acompanhar as mudanças implementadas. Para isso, são colhidas informações dos trabalhadores e dos sindicatos, de levantamento bibliográfico e de dados epidemiológicos. Enquanto pesquisadores sociais, os psicólogos direcionam a atenção para os fatores psicossociais de risco, ao modo como os trabalhadores identificam e enfrentam os riscos e aos aspectos micros e macros que impactam a SST (BERNARDO, 2002; SATO; LACAZ; BERNARDO, 2006; CARDOSO. FEIJÓ; CAMARGO, 2018). Considerar a fala e os saberes acumulados dos trabalhadores é uma forma de horizontalizar as relações e os processos de decisão, incluindo a participação dos trabalhadores na elaboração de ações voltadas à SST e aumentando de adesão às mesmas (GUIDA; FIGUEIREDO; HENNINGTON, 2020).

Por último, em se tratando da reflexão sobre a relação entre POT e SST, ou ainda mais objetivamente, prevenção de AT, cumpre-nos trazer esta essencial dimensão: a ética, muito bem preconizada no Código de Ética Profissional do Psicólogo (CFP, 2005). Nele está claramente explicitado que o psicólogo deve atuar sempre na direção de promover a saúde e a qualidade de vida das pessoas e coletividades.

O que isso significa? Que essencialmente todos os esforços deste profissional, independentemente do *locus* de sua inserção, devem se dirigir para este norte: a saúde e a qualidade de vida. Para o caso específico da POT, o norte se traduz por: saúde no trabalho, saúde e segurança do trabalhador, qualidade de vida no trabalho e saúde organizacional, compreendendo esta última como inserida na categoria “coletividades”.

Promover campanhas e ações educativas visando capacitar todos os trabalhadores, gestores e responsáveis pela empresa ou organização para a prevenção de acidentes, sensibilizando e informando sobre a influência da saúde mental nos AT e suprimindo comportamentos de culpabilização da vítima do acidente; explorar, identificar e diagnosticar o clima organizacional e as condições de saúde física e mental dos trabalhadores; descrever cargos e funções e capacitar novos trabalhadores ao respectivo trabalho, promovendo um canal aberto acolhedor, seguro e não culpabilizatório para escutar o trabalhador que tenha uma notificação de AT são possibilidades da atuação em POT (CAMARGO; GOULART JÚNIOR; LEITE, 2017; CARDOSO; FEIJÓ; CAMARGO, 2018). Cabe também ao POT junto aos outros profissionais de SST, a partir de ações educativas, orientar e sensibilizar os trabalhadores no uso dos Equipamentos de Proteção Individual (EPI), como recursos importantes para minimizar os riscos de acidentes e doenças profissionais e/ou ocupacionais.

De forma geral, tendo em conta as considerações expostas, o POT, ao atuar como facilitador e conscientizador de papéis e necessidades de diferentes grupos na organização/instituição, compreendendo a dinâmica de trabalho, a saúde e a subjetividade humana, contribui para o desenvolvimento do trabalhador, da organização e da sociedade (CAMPOS et al., 2011).

## **Considerações Finais**

É certo afirmar que a gestão de riscos em um ambiente laboral cada vez mais complexo, dinâmico e multifatorial, é cada vez mais desafiador para os profissionais que atuam na área de SST. As constantes necessidades de adaptações e a apresentação de novos procedimentos e riscos pressupõe uma nova dinâmica nas políticas e práticas de gestão de

peças, visando a prevenção e gerenciamento de riscos de AT. A constante preocupação com produtividade, atendimento de demandas, pressão no trabalho, ritmo acelerado, entre outros, muitas vezes colocam os gestores em uma situação de negligência às condições de risco, tornando o ambiente corporativo mais agressivo e, por isso mesmo, potencialmente mais perigoso em se tratando de AT e às formas de adoecimento dos trabalhadores.

A multideterminação das causas dos acidentes nos ambientes de trabalho requer diferentes olhares, principalmente quando se trata de avaliar as condições de trabalho e de vida do trabalhador. Sendo assim, os conhecimentos, instrumentos e intervenções propostas pela POT nas decisões tomadas pela equipe de SST torna-se imprescindível. Isso porque o psicólogo vai direcionar sua atenção também para as condições psicológicas, emocionais e de vida dos trabalhadores, considerando a avaliação dos riscos psicossociais presentes nos contextos de trabalho. No tocante as avaliações de riscos químicos, físicos e biológicos existem várias normativas – Normas Regulamentadoras – que tratam da prevenção e atuação sobre esses riscos. Já, considerando os riscos psicossociais, poucos avanços estão presentes na atuação das equipes de SST no Brasil.

Muitas vezes, um comportamento de risco que propicia um AT tem sua gênese nos fatores de riscos psicossociais que, se negligenciado, além de favorecer iniciativas desconformes com o fato, não produz intervenções capazes de tornar a contexto de trabalho mais seguro, ou seja, as condições de risco continuam.

Nesse sentido, consideramos corroborada pela presente discussão, que a POT não só tem espaço para profícua atuação em SST, como também compromisso ético-profissional com o tema, além de um escopo de conhecimentos teórico-metodológicos sobre o ser humano, o mundo do trabalho e os contextos organizacionais que lhe capacitam a uma presença qualificada e, conseqüentemente, com importantes contribuições a dar.

Urge, contudo, uma frente de luta por espaço e reconhecimento das possíveis e relevantes contribuições da Psicologia no contexto da SST para além do que acontece nos contextos organizacionais de trabalho, que têm recebido a presença e permitido a atuação de psicólogos. Faz-se necessário que a Psicologia, seja inserida no âmbito da gestão nacional da

SST, a saber: nas políticas, nas instâncias e nas práticas profissionais que viabilizam a atenção aos trabalhadores, em especial, nas normativas trabalhistas, posto que o psicólogo não faz parte sequer da chamada equipe mínima, apesar de serem ditas – documentalmente – multiprofissionais. O exemplo mais clássico do urgente reconhecimento e reposicionamento da Psicologia na gestão da SST reside sobre o fato de ainda, o documento intitulado "laudo psicológico", muitas vezes essencial para decisões de afastamento ou retorno do trabalhador, ou mesmo em processos de reabilitação de trabalhadores acidentados, somente ser considerado válido e, portanto, influente, se acompanhado por um Atestado de Saúde Ocupacional (ASO) assinado por médico (não necessariamente especialista). Outro lugar relevante que deveria contemplar a atuação dos psicólogos, garantindo-lhes espaço de reconhecimento e atuação obrigatória, seria a equipe interdisciplinar do Serviço de Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT), especialmente pelo avanço dos transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho que estão cada vez mais presentes nos contextos laborais. Sua presença fortaleceria e promoveria intervenções preventivas desses transtornos, atuando sobre os fatores de riscos psicossociais ocupacionais, favorecendo um ambiente profissional cada vez mais saudável e produtivo.

Esperamos que este artigo e as reflexões por meio dele visibilizadas, possam se somar ao conjunto dos esforços que, quiçá, num futuro próximo, poderão implicar neste reconhecimento da Psicologia como ciência e profissão de importantes contribuições à SST brasileira.

**Nota:** Para consulta às 37 NRs, utilize o link: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/normas-regulamentadoras-nrs>

## Referências

ALMEIDA, P.C.A; BARBOSA-BRANCO, A. Acidentes de trabalho no Brasil: prevalência, duração e despesa previdenciária dos auxílios-doença. **Rev. bras. saúde ocup.**, São Paulo, v. 36, n. 124, p. 195-207, 2011. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0303-76572011000200003>.

LAVORENTI, J.Z. CAMARGO, M.L., GOULART -JÚNIOR, E. *Prevenção de acidentes de trabalho: contribuições do psicólogo organizacional e do trabalho*. R. Laborativa, v. 12, n. 1, p. 06-36, abr./2023. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>

ANTUNES, J. Longas jornadas de trabalho: efeitos na saúde. **Psicologia, Saúde & Doenças**, v. 21, n. 2, p. 311-321, 2020. DOI: <http://dx.doi.org/10.15309/20psd210207>.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO. **Manifesto da SBPOT** - Psicologia do trabalho e das organizações: não atuamos pela cisão. 2009. Disponível em: <https://www.sbpot.org.br/institucional/relatorio-de-gestao/pauta-de-defesa-da-psicologia-organizacional-e-do-trabalho/>. Acesso em: 18 maio 2022.

BANDEIRA, N.; DIAS, W.C.A; SCHMIDT, M.L.G. Subjetividade e acidente de trabalho no contexto contemporâneo. **Psicol. Am. Lat.**, n. 15, dez. 2008. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870350X2008000400006&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870350X2008000400006&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 17 maio 2022.

BASTOS, A. V. B.; YAMAMOTO, O. H.; RODRIGUES, A. C. A. Compromisso Social e Ético: desafios para a atuação em Psicologia Organizacional e do Trabalho. In: BORGES, L. O.; MOURÃO, L. (Orgs.). **O trabalho e as organizações**: atuações a partir da Psicologia. Porto Alegre: Artmed, 2013, p. 26-52.

BIRCHAL, S. O.; MUNIZ, R. M. A lógica capitalista e o trabalho humano. In: GOULART, I. B. (Org.). **Psicologia Organizacional e do Trabalho**: teoria, pesquisa e temas correlatos. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002. p. 37-54.

BORGES, L.O; GUIMARÃES, L. A. M.; SILVA, S. S. Diagnóstico e promoção da saúde psíquica no trabalho. In: BORGES, L. O.; MOURÃO, L. (Orgs.). **O trabalho e as organizações**: atuações a partir da Psicologia. Porto Alegre: Artmed, 2013, p. 581-618.

BORGES, L.O.; OLIVEIRA, A.C.F; MORAIS, L.T.W.A. O exercício do papel profissional na Psicologia Organizacional e do Trabalho. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, v. 5, n. 2, p. 101-139, 2005. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-66572005000200005&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572005000200005&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 17 maio 2022.

CARLOTTO, M.S. et al. Psicologia da saúde ocupacional: uma revisão integrativa. **Aletheia**, v. 50, n. 1-2, p. 143-153, dez. 2017. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-03942017000100013&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-03942017000100013&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 07 fev. 2023.

COELHO, J. A. **Uma introdução à psicologia da saúde ocupacional: prevenção dos riscos psicossociais no trabalho.** Porto: Edições Universidade Fernando Pessoa, 2008.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Atribuições profissionais do psicólogo no Brasil.** 1992. Disponível em: [https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2008/08/atr\\_prof\\_psicologo\\_cbo.pdf](https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2008/08/atr_prof_psicologo_cbo.pdf). Acesso em: 17 maio 2022.

BRASIL. Ministério da Saúde. Vigilância Epidemiológica. **Lei nº 13.979**, de 6 de fevereiro de 2020. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-13.979-de-6-de-fevereiro-de-2020-242078735>. Acesso em: 17 maio 2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **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.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra;jsessionid=9CFA236F73433A3AA30822052EF011F8.proposicoesWebExterno1?codteor=309173&filename=LegislacaoCitada+-](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=9CFA236F73433A3AA30822052EF011F8.proposicoesWebExterno1?codteor=309173&filename=LegislacaoCitada+-). Acesso em: 17 maio 2022.

CAMARGO, M.L.; GOULART JUNIOR, E.; LEITE, L.P. O Psicólogo e a Inclusão de Pessoas com Deficiência no Trabalho. **Psicol. cienc. prof.**, v. 37, n. 3, p. 799-814, 2017. DOI: <https://doi.org/10.1590/1982-3703003232016>.

CAMBRAIA, F.B.; SANTOS, T.W.S; LANTELME, E.M.V. Disseminação de práticas de segurança e saúde do trabalho entre empresas de construção por meio de ambientes colaborativos de aprendizagem. **Ambient. constr.**, v. 17, n. 4, p. 425-439, 2017. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/s1678-86212017000400205>.

CAMPOS, K.C.L. et al. Psicologia organizacional e do trabalho - retrato da produção científica na última década. **Psicol. cienc. prof.**, Brasília, v. 31, n. 4, p. 702-717, 2011. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1414-98932011000400004>.

CARDOSO, A.; AZAIS, C. Reformas trabalhistas e seus mercados: uma comparação Brasil-França. **Cad. CRH**, v. 32, n. 86, p. 307-324, 2019. DOI: <https://doi.org/10.9771/ccrh.v32i86.30696>.

CARDOSO, H. F.; FEIJÓ, M.R; CAMARGO, M.L. O papel do Psicólogo Organizacional e do Trabalho (POT) na prevenção dos fatores psicossociais

de risco. In: SCHMIDT, M. L. G.; CASTRO, M. F.; CASADORE, M. M. (Orgs.). **Fatores psicossociais e o processo saúde/doença no trabalho**: aspectos teóricos, metodológicos, interventivos e preventivos. São Paulo: FiloCzar, 2018. p. 111-136.

CHAGAS, A.M.R.; SERVO, L.M.S.; SALIM, C.A. (Orgs.). Indicadores da saúde e segurança no trabalho: fontes de dados e aplicações. In: CHAGAS, A. M. R.; SALIM, C. A.; SERVO, L. M. S. (Orgs.). **Saúde e segurança no trabalho no Brasil**: aspectos institucionais, sistemas de informação e indicadores. 2 ed. São Paulo: IPEA: Fundacentro, 2012. p. 289-329.

COELHO-LIMA, F.; COSTA, A.L. F.; YAMAMOTO, O. H. O exercício profissional do psicólogo do trabalho e das organizações: uma revisão da produção científica. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, v. 11, n. 2, p. 21-35, 2011. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-66572011000200003&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572011000200003&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 17 maio 2022.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Código de Ética Profissional do Psicólogo**. 2005. Disponível em: <https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2012/07/codigo-de-etica-psicologia.pdf>. Acesso em: 17 maio 2022.

CORDEIRO, R. et al. Urban violence is the biggest cause of fatal work-related accidents in Brazil. **Rev. Saúde Pública**, v. 51, n. 123, 2017. DOI: <https://doi.org/10.11606/s1518-8787.2017051000296>.

CORDEIRO, R. A inadequação da classificação oficial dos acidentes de trabalho no Brasil. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 34, n. 2, 2018. DOI: <https://doi.org/10.1590/0102-311X00173016>.

CRUZ, A. P.C; FERLA, A.A; LEMOS, F.C.S. Alguns aspectos da política nacional de saúde do trabalhador no Brasil. **Psicol. Soc.**, v. 30, 2018. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1807-0310/2018v30154362>.

DISTRITO FEDERAL. Secretaria de Estado da Saúde. **Plano de contingência para epidemia da doença pelo coronavírus 2019 (COVID-19)**. Disponível em: <http://www.saude.df.gov.br/wp-content/uploads/2017/10/Plano-de-Contingencia-Coronavirus10.pdf>. Acesso em: 17 maio 2022.

DONATELLI, S. et al. Acidente com material biológico: uma abordagem a partir da análise das atividades de trabalho. **Saude soc.**, São Paulo, v. 24, n. 4, p. 1257-1272, 2015. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-12902015136790>.

LAVORENTI, J.Z. CAMARGO, M.L., GOULART -JÚNIOR, E. *Prevenção de acidentes de trabalho: contribuições do psicólogo organizacional e do trabalho*. R. Laborativa, v. 12, n. 1, p. 06-36, abr./2023. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>

EBERT, M. Segurança e saúde do trabalhador - a invisibilidade da dor no trabalho. In: CONSELHO REGIONAL DE PSICOLOGIA – MINAS GERAIS (Org.). **Saúde do trabalhador: saberes e fazeres possíveis da psicologia do trabalho e das organizações**. Belo Horizonte: Conselho Regional de Psicologia Minas Gerais, 2016, p. 10-24.

FEIJÓ, M.R. et al. Conflito trabalho-família: um estudo sobre a temática no âmbito brasileiro. **Pensando fam.**, v. 21, n. 1, p. 105-119, 2017. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-494X2017000100009&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-494X2017000100009&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 18 maio 2022.

FREITAS, E. A contribuição da Psicologia à prevenção dos acidentes de trabalho. **Arquivos Brasileiros de Psicologia Aplicada**, v. 26, n. 1, p. 25-31, 1974. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/abpa/article/view/17043>. Acesso em: 17 maio 2022.

GALDINO, A.; SANTANA, V.S.; FERRITE, S. Quality of the record of data on fatal workplace injuries in Brazil. **Rev. Saúde Pública**, v. 51, n. 120, 2017. DOI: <https://doi.org/10.11606/s1518-8787.2017051000064>.

GOULART, I. B. (Orgs.). **Psicologia Organizacional e do Trabalho: teoria, pesquisa e temas correlatos**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.

GUIDA, H.F.S; FIGUEIREDO, M.G.; HENNINGTON, E.A. Acidentes de trabalho fatais em empresa brasileira de petróleo e gás: análise da política de saúde e segurança dos trabalhadores. **Ciênc. saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v. 25, n. 5, p. 1819-1828, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1590/1413-81232020255.34942019>.

GUIMARÃES, L.A. M. A falta do psicólogo da saúde ocupacional na equipe de segurança do trabalho. In: **Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho (SBPOT)**. Publicações. Artigos. 2016. Disponível em: <https://www.sbpot.org.br/publicacoes/artigos/a-falta-do-psicologo-da-saude-ocupacional-na-equipe-de-seguranca-do-trabalho/>. Acesso em: 17 maio 2022.

GUSSO, H.L. et al. Psicologia Organizacional e do Trabalho no Sul do Brasil: características dos profissionais, da atuação e dos contextos de trabalho. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, v. 19, n. 3, p. 644-652, 2019. DOI: <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2019.3.16131>.

HASHIMOTO, F.M.B. **Possibilidades de atuação do psicólogo organizacional no contexto de transformação nas organizações**. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) - Instituto de Psicologia,

LAVORENTI, J.Z. CAMARGO, M.L., GOULART -JÚNIOR, E. *Prevenção de acidentes de trabalho: contribuições do psicólogo organizacional e do trabalho*. R. Laborativa, v. 12, n. 1, p. 06-36, abr./2023. <http://ojs.unesp.br/indexphp/rlaborativa>

Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013. DOI: <http://dx.doi.org/10.11606/D.47.2013.tde-22112013-160724>.

IMAI, T. et al. Association of overtime work and hypertension in a Japanese working population: A cross-sectional study. **Chronobiology International**, v. 31, n. 10, p. 1108-1114, 2014. DOI: <http://dx.doi.org/10.3109/07420528.2014.957298>.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa nacional por amostra de domicílios** contínua - 2021. Brasil: IBGE, 2021. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9127-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios.html?=&t=destaques>. Acesso em: 18 maio 2022.

JACQUES, M.G. O nexos causal em saúde/doença mental no trabalho: uma demanda para a psicologia. **Psicologia & Sociedade**, v. 1, n. 19, p. 112-119, 2007. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0102-71822007000400015>.

LI, J.; SIEGRIST, J. The role of compensation in explaining harmful effects of overtime work on self-reported heart disease: Preliminary evidence from a Germany prospective cohort study. **American Journal of Industrial Medicine**, v. 61, n. 10, p. 1-8, 2018. DOI: <https://doi.org/10.1002/ajim.22895>.

LIU, S-H. et al. Transient Risk Factors for Acute Occupational Hand Injuries Among Metal Manufacturing Workers: A Case-Crossover Study in Southern China. **The American Journal of Medicine**, v. 59, n. 10, p. 832-840, 2016. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.amjmed.2015.12.029>.

LUCENA, S. **Apostila de segurança do trabalho**. Pernambuco: UFPE; Laco, 2013. Disponível em: <https://www.ufpe.br/deq/laboratorios/lab-de-controle-avancados-e-otimizacao-de-processos>. Acesso em: 18 maio 2022.

MADALOZZO, M. M. Preservação da saúde e prevenção de acidentes de trabalho: a urgência da Psicologia nesse contexto. In: **Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho (SBPOT)**. Publicações. Artigos. 2016. Disponível em: <https://www.sbpot.org.br/publicacoes/artigos/preservacao-da-saude-e-prevencao-de-acidentes-de-trabalho-a-urgencia-da-psicologia-nesse-contexto/>. Acesso em: 18 maio 2022.

MALVEZZI, S. Origin, consolidation, and perspectives of Work and Organizational Psychology. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, v. 16, n. 4, p. 367-374, 2016. DOI: <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2016.4.12650>.

LAVORENTI, J.Z. CAMARGO, M.L., GOULART -JÚNIOR, E. *Prevenção de acidentes de trabalho: contribuições do psicólogo organizacional e do trabalho*. R. Laborativa, v. 12, n. 1, p. 06-36, abr./2023. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>

MOLINO, M. et al. Wellbeing costs of technology use during Covid-19 remote working: An investigation using the italian translation of the technostress creators scale. **Sustainability**, v. 12, n. 15, p. 5911. <https://doi.org/10.3390/su12155911>.

OLIVEIRA, J. C. Segurança e saúde no trabalho: uma questão mal compreendida. **São Paulo Perspec.**, v. 17, n. 2, p. 03-12, 2003. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-88392003000200002>.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Conheça a OIT**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 18 maio 2022.

PEIXOTO, A.L.A.; VASCONCELOS, E.F.; BENTIVI, D.R.C. Covid-19 e os Desafios Postos à Atuação Profissional em Psicologia Organizacional e do Trabalho: uma Análise de Experiências de Psicólogos Gestores. **Psicologia: Ciência e Profissão [online]**. v. 40, p. 1-18, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1590/1982-3703003244195>.

RODRIGUES, A.B.; SANTANA, V.S. Acidentes de trabalho fatais em Palmas, Tocantins, Brasil: oportunidades perdidas de informação. **Rev. bras. saúde ocup.**, v. 44, e8, 2019. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/2317-6369000017817>.

RUIZ, V.S.; ARAUJO, A.L. L. Saúde e segurança e a subjetividade no trabalho: os riscos psicossociais. **Rev. bras. saúde ocup.**, v. 37, n. 125, p. 170-180, 2012. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0303-76572012000100020>.

SATO, L.; LACAZ, F.A.C.; BERNARDO, M.H. Psicologia e saúde do trabalhador: práticas e investigações na Saúde Pública de São Paulo. **Estud. psicol.** (Natal), v. 11, n. 3, p. 281-288, 2006. Doi: <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2006000300005>.

SILVA, A.J.N. et al. Acidentes de trabalho e os religadores automáticos no setor elétrico: para além das causas imediatas. **Cad. Saúde Pública**, v. 34, n. 5, e00007517, 2018. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/0102-311x00007517>.

SIQUEIRA, M.M.M.; MARTINS, M.C.F. Promoção de saúde e bem-estar nas organizações. In: BORGES, L. O.; MOURÃO, L. (Orgs.). **O trabalho e as organizações**: atuações a partir da Psicologia. Porto Alegre: Artmed, 2013, p. 619-643.

SOUZA, D.O. As dimensões da precarização do trabalho em face da pandemia de Covid-19. **Trabalho, Educação e Saúde [online]**. v. 19, e00311143, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00311>.

VEIGA, J.P.C. et al. Padrões de saúde e segurança no trabalho e extrativismo: o caso de comunidades rurais da Amazônia brasileira. **Saude soc.**, v. 26, n. 3, p. 774-785, 2017. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0104-12902017166075>.

VILELA, R.A.G.; IGUTI, A.M.; ALMEIDA, I.M. Culpa da vítima: um modelo para perpetuar a impunidade nos acidentes do trabalho. **Cad. Saúde Pública**, v. 20, n. 2, p. 570-579, 2004. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0102-311X2004000200026>.

ZANELLI, J.C.; BASTOS, A.V.B. Inserção profissional do psicólogo em organizações e no trabalho. In: ZANELLI, J. C.; ANDRADE-BORGES, J. E.; BASTOS, A. V. B. (Org.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014, p. 466-491.

ZANELLI, J.C.; BASTOS, A.V.B.; RODRIGUES, A.C.A.r. Campo profissional do psicólogo em Organizações e no Trabalho. In: J. C. ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014. p. 549-582.

ZANELLI, J.C.; KANAN, L. A. **Fatores de Risco, Proteção Psicossocial e Trabalho**: organizações que emancipam ou matam. Lages: Uniplac, 2018.

Artigo apresentado em: 31/05/2022

Versão final apresentada em: 14/02/2023

Aprovado em: 28/02/2023