

A INSERÇÃO DA PSICOLOGIA NO CAMPO DA SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO: OPORTUNIDADES E DESAFIOS

Carlos Manoel Lopes Rodrigues

Centro Universitário de Brasília (UniCeub)

Polyanna Peres Andrade

Centro Universitário de Brasília (UniCeub)

Katarine de Melo Sousa

Centro Universitário IESB (IESB)

Tradicionalmente quando se pensa na inserção da psicologia no universo laboral a concepção corrente centra-se na atuação junto aos setores de Recursos Humanos (RH), notadamente nas áreas de recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento e em menor medida nas ações de qualidade de vida no trabalho (Bastos, Morais, Santos, & Faria, 2005; Oliveira & Menezes, 2013). Esta visão não é capaz de abarcar nem a extensão, tampouco a complexidade atual do campo de atuação da psicologia no contexto das organizações e trabalho, em ampliação e com demandas cada vez mais interdisciplinares (Borges-Andrade, Pérez, & Toro, 2018; Zanelli, Bastos, & Rodrigues, 2014).

Dentre as demandas direcionadas aos profissionais da psicologia, às relativas a Saúde e Segurança no Trabalho (SST) tem se ampliado consideravelmente em função do crescimento das questões concernentes à saúde mental e aos acidentes de trabalho, bem como a seus impactos para os trabalhadores e para sociedade (Seligmann-Silva, 2011, Madalozzo & Zanelli, 2016; Rodrigues, 2018) e ainda pela criação de avaliações psicológicas compulsórias dentro das normas de SST (Rodrigues & Faiad, 2018; Rodrigues, Lobosque, & Vercoza, 2019). O aumento dessas demandas está emoldurado por um quadro progressivo de precarização das relações de trabalho em função das práticas de gestão (Alves, 2014; Boltanski & Chiapello, 2009) cujos efeitos deletérios se propagam sobre a saúde física e mental dos trabalhadores (Druck & Franco, 2011; Coutinho, 2015; Guimarães, et al. 2015).

Entretanto, estas demandas não têm sido atendidas na mesma proporção em que surgem. A baixa inserção da psicologia no campo da SST, uma compreensão incompleta da relação entre trabalho e saúde (Pereira, 2015), lacunas na formação em relação a atuação em

organizações e trabalho no geral (Borges-Andrade, Bastos, Andery, Guzzo, & Trindade, 2015; Nóbrega & Rodrigues, 2019) e à saúde do trabalhador em específico (CFP, 2019; Keppler & Yamamoto, 2016) surgem com problemas centrais.

No intuito de contribuir, mesmo que minimamente, neste debate, este capítulo tem por objetivo contextualizar brevemente o campo de SST no Brasil e apresentar algumas demandas emergentes onde a ciência e a prática profissional da psicologia podem se inserir, bem como os desafios a superar. Contudo, não há a pretensão de exaurir todas as possibilidades do tema dada sua amplitude e complexidade, assim esta exposição propõe-se como uma apresentação inicial.

SST no Brasil

No Brasil as atividades laborais são reguladas, em termos de saúde e segurança no trabalho, por um conjunto de normas denominadas Normas Regulamentadoras do Trabalho (NRs), produzidas pelo antigo Ministério do Trabalho, hoje denominado Secretaria do Trabalho vinculada ao Ministério da Economia. As NRs são elaboradas, editadas e revistas no âmbito do Conselho Nacional do Trabalho, órgão colegiado de natureza consultiva, de composição tripartite, congregando representantes do governo, dos trabalhadores e dos empregadores.

Atualmente em número de 37¹, as NRs apresentam às exigências em termos dos serviços e ações relativos à medicina e higiene ocupacional e segurança do trabalho, além de apresentarem exigências específicas para condições de trabalho ou atividades econômicas específicas. Apesar do alcance das NRs se restringir aos locais que possuem empregados regidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), são utilizadas como parâmetro para gestão da SST em organizações com trabalhadores com outros tipos de vínculo trabalhista.

Dentre as NRs de maior alcance destacam-se a NR 4 – Serviços Especializados em Engenharia de Segurança em Medicina do Trabalho (SESMT), a NR 5 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), a NR 7 – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e a NR 9 – Programas de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA).

Em linhas gerais o SESMT tem por objetivo corrigir e atenuar os potenciais riscos para oferecer uma qualidade de vida melhor para o trabalhador. O SESMT é composto por Médicos do Trabalho, Engenheiros de Segurança do Trabalho, Enfermeiros do Trabalho, Técnicos em

¹ No total são 37 Normas Regulamentadoras do Trabalho, entretanto a NR 27 – Registro Profissional do Técnico de Segurança do Trabalho no MTB foi revogada pela Portaria MTE 262/2008.

Segurança do Trabalho e Auxiliares de Enfermagem do Trabalho, sendo a presença e número de profissionais dimensionado a partir do porte e nível de risco da atividade econômica da organização. Já a CIPA é uma comissão constituída por trabalhadores em parte eleitos e em parte indicados pela organização, com função precípua de identificar as situações de exposição aos riscos ocupacionais e atuar na mitigação destes riscos. A CIPA por ser constituída por trabalhadores busca o incentivo a participação e envolvimento dos membros da organização na gestão da SST.

O PCMSO estabelece a obrigatoriedade dos exames ocupacionais (admissionais, periódicos, de retorno ao trabalho, de mudança de função, e demissionais) a fim de avaliar a saúde física dos trabalhadores e emissão do Atestado de Saúde Ocupacional (ASO). A partir da publicação da NR 20 - Segurança e Saúde no Trabalho com Inflamáveis e Combustíveis (MTE, 2014), da NR 33 - Segurança e saúde nos trabalhos em espaços confinados (MTE, 2006) e da NR35 - Trabalho em altura (MTE, 2012), foi incluída a obrigatoriedade da avaliação psicossocial para emissão do ASO para os trabalhadores sob às condições de trabalho específicas indicadas por essas NRs. Alinhada à NR 7 o escopo da NR-9 prevê a constituição do PPRA com a finalidade de identificar e desenvolver ações para minimizar ou eliminar para evitar os riscos no ambiente de trabalho.

Se em termos de regulação as NRs desempenham papel central, em termos de política públicas a Rede de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador (RENAST) é central para as estratégias das políticas de saúde do trabalhador (Keppler & Yamamoto, 2016). A RENAST tem por objetivo disseminar e implementar ações de vigilância, assistência, prevenção e promoção da saúde do trabalhador em consonância com as outras redes integrantes do Sistema Único de Saúde (SUS) e com a prestação de serviços a partir dos Centros de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST). Para composição das equipes dos CEREST é prevista a presença de profissionais com “múltiplas formações básicas, com qualificação em Saúde Coletiva, com ênfase nas áreas de Saúde do Trabalhador, Saúde Ambiental, Epidemiologia, Planejamento em Saúde, Vigilância em Saúde” (Ministério da Saúde, 2018, s.p). Neste contexto a presença de profissionais com formação em psicologia é prevista, porém não é obrigatória.

No pólo da assistência em SST o Instituto Nacional da Seguridade Social (INSS) desempenha papel relevante na concessão de benefícios específicos para os trabalhadores vítimas de acidentes de trabalho ou que desenvolvem doenças ocupacionais ou do trabalho - o auxílio-acidente, auxílio-doença acidentário, a aposentadoria por invalidez acidentária e a

pensão por morte por acidente de trabalho. A concessão de benefícios acidentários é condicionada a realização de exames periciais pelo INSS para estabelecimento do nível de comprometimento da capacidade laboral ou identificação donexo causal entre trabalho e adoecimento nos casos de doenças ocupacionais ou doenças do trabalho. O INSS ainda executa ações de Reabilitação Profissional (RP) destinadas a trabalhadores segurados.

Outros atores representativos no campo da SST incluem o Ministério Público do Trabalho (MPT), as Superintendências Regionais do Trabalho (SRT), os Auditores Fiscais do Trabalho, Sindicatos e Universidades e instituições como o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), a Fundação Jorge Duprat e Figueiredo (Fundacentro) e a Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz). Tanto o Ministério da Saúde, quanto o INSS mantêm e disponibilizam importantes bases de dados com informações do campo da SST no Brasil (Salim, Chagas, & Servo, 2011).

Demandas contemporâneas

Dentre às demandas direcionadas a psicologia no campo da SST destacam-se as relacionadas à identificação, prevenção e gestão de riscos psicossociais no trabalho, as avaliações psicológicas compulsórias, a ergonomia e às crescentes demandas relativas a saúde mental no trabalho.

Riscos Psicossociais no Trabalho

Desde 1984 com o primeiro alerta da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre o que foi chamado na época de “nova classe de riscos ocupacionais”, os riscos psicossociais no trabalho se constituíram como um tema de investigação e intervenção relevante (Baruki, 2015; Jiménez & León, 2010; Rodrigues & Faiad, 2019; Zanelli & Kanan, 2018). Originariamente definidos com resultantes da interação entre fatores organizacionais, fatores individuais dos trabalhadores e fatores do contexto socioeconômico e cultural (Ahumada & Martínez, 2011; OIT, 1984; Portuné, 2012).

Os fatores de risco psicossociais no trabalho compreendem as condições de trabalho, formas de gestão, relações socioprofissionais, estressores ocupacionais, conflito trabalho-família, bem como os fatores conjunturais como instabilidade econômica e até o nível de corrupção do país (Ahumada & Martínez, 2011; Kortum & Leka, 2014; Oakman, Dollard, Shimazu, & Nordin, 2016). A interação da exposição aos fatores de risco com às características dos trabalhadores, quando negativa se relacionam com a ocorrência dos riscos psicossociais

propriamente ditos, caracterizados como um conjunto de agravos à saúde física e mental dos trabalhadores (Zanelli & Kanan, 2018), cuja gravidade depende do tempo e intensidade de exposição do trabalhador aos fatores de risco (Kraemer, Stice, Kazdin, Offord, & Kupfer, 2001).

O crescente reconhecimento desta classe de riscos ocupacionais e a consequente introdução deste tema dentro dos estatutos de regulação do trabalho de vários países, seja de forma mais genérica como no caso da Espanha com a Lei 31/1995, denominada Lei de Prevenção de Riscos Laborais (LPRL) que amplia a concepção de riscos para às características do trabalho ligadas à sua organização e gestão (Miró, 2018), seja de forma mais explícita como nas NRs 20, 33 e 35 (Baruki, 2105) que já citam expressamente os riscos psicossociais, ou até de forma mais diretiva como no caso da NR 37 Segurança e Saúde em Plataformas de Petróleo (MTb, 2018, p. 13) que determina a obrigatoriedade de “programas de promoção e prevenção da saúde, visando implantar medidas para mitigar os fatores de riscos psicossociais identificados, assim como prevenir constrangimentos nos locais de trabalho decorrentes de agressão, assédio moral, assédio sexual, dentre outros”

Este contexto abre caminho para inserção de psicólogas e psicólogos no campo da SST tendo em vista a natureza dos fenômenos abarcados pelos conceitos de fatores de riscos e de riscos psicossociais. As demandas principais para a psicologia, tanto na pesquisa, quanto na prática profissional, estão centradas nos métodos e técnicas de investigação, identificação e diagnóstico de fatores de risco e de riscos, e no desenvolvimento de intervenções que eliminem ou mitiguem estes riscos em direção a gestão dos riscos psicossociais no trabalho atrelada a potencialização dos fatores de proteção e dos efeitos salutareos da experiência laboral (Zanelli & Kanan, 2018).

Avaliações Psicológicas Compulsórias

A introdução da noção de riscos psicossociais no trabalho, no Brasil, vem repercutindo de forma reiterada sobre as NRs, mais especificamente a partir da NR 33 (MTE, 2006) que introduziu a obrigatoriedade da avaliação psicossocial para os trabalhadores que desempenham atividades em espaço confinado. Esta avaliação foi incluída posteriormente na NR 35 (MTE, 2012) e NR 20 (MTE, 2014), tem por finalidade identificar fatores de risco psicossociais e potenciais fatores impeditivos para realização de atividades reguladas por estas normas, subsidiando a emissão dos ASOs. Este contexto de avaliação se insere no campo da avaliação psicológica pela busca de “diagnóstico psicológico” e a “orientação e seleção profissional” e,

portanto atividade privativa do psicólogo em consonância com a Lei n. 4.119/1962, constituindo-se um amplo campo de atuação profissional.

Apesar de não ser tão recente, apenas nos últimos anos que este contexto de avaliação tem sido mais explorado, entretanto ainda com desafios relativos à forma, métodos, técnicas e a definição dos requisitos e fatores a serem avaliados (Rodrigues & Faiad, 2018). Modelos de avaliação pressupõe a investigação de fatores cognitivos, de personalidade e relacionados a presença de transtornos ou comportamentos que possam comprometer a segurança pessoal ou da equipe nestas condições de trabalho (Pereira, 2017). A análise dos ambientes e condições de trabalho para identificação dos fatores e requisitos a se avaliar é parte imprescindível para o planejamento e execução de avaliações mais eficazes e eficientes (Faiad & Rodrigues, 2019; Rodrigues, Lobosque, & Vercoza, 2019)

Dada a diversidade de contextos de trabalho, de categorias profissionais e de níveis de formação dos trabalhadores, indo de trabalhadores altamente qualificados como os da indústria petroquímica, até trabalhadores com baixa escolaridade inseridos nas atividades agrícolas (Rodrigues, Lobosque, & Vercoza, 2019), a realização destas avaliações apresentam como dificuldade adicional a escassez de instrumental disponível (Rodrigues & Faiad, 2018). Poucos instrumentos disponíveis no campo da avaliação psicológica foram desenvolvidos ou tiveram estudos de validade para o contexto laboral ou acessíveis a todos os níveis instrucionais (Bandeira & Hutz, 2019; Faiad & Rodrigues, 2019), fato que também indica uma demanda pelo desenvolvimento de métodos e técnicas que possam ser utilizados neste contexto e com evidências de validade, inclusive de validade preditiva, e de fidedignidade.

Ergonomia

O conceito de Ergonomia extrapola a ideia advinda do senso comum de “cadeirologia”. Etimologicamente, os dois radicais que compõem a palavra ergonomia: ergon e nomos, designam uma ciência do trabalho. Mais precisamente, a ergonomia tem por objetivo definir as regras do trabalho (Guérin, Laville, Daniellou, Duraffourg & Kerguelen, 2001). Os objetivos práticos da ergonomia são a segurança, satisfação e o bem-estar dos trabalhadores no seu relacionamento com sistemas produtivos (Iida, 1990). A eficiência virá como resultado. Seria dissonante colocar a eficiência num patamar prioritário para a ergonomia, pois ela, isoladamente, poderia significar sacrifício e sofrimento para os trabalhadores. Isso estaria indo na contramão do que preconiza a ergonomia: o bem-estar do trabalhador.

O indivíduo que trabalha está sujeito a riscos que são inerentes a natureza de sua tarefa ou atividade. Seja em maior ou menor grau, as condições e organização do trabalho podem acarretar um ambiente salubre ou insalubre ao trabalhador. Os riscos o âmbito da ergonomia são aqueles relacionados com fatores fisiológicos e psicológicos inerentes às atividades de trabalho. As consequências dessas alterações no estado geral do trabalhador podem acarretar no comprometimento da sua segurança e saúde.

Segundo Vilela, Almeida e Mendes (2012), para as disciplinas clássicas como a Medicina do Trabalho e Higiene e Saúde Ocupacional, o risco é visto pelos especialistas de modo externo ao trabalho e isolado da atividade. Para a ergonomia, ele é visto como relação que emana do real. A percepção e discurso sobre sua própria situação de trabalho subsidia a ergonomia na sua atuação prática e aplicada.

A legislação vigente possibilita aos agentes públicos intervir sobre a organização do trabalho como prevê as NRs, principalmente a NR 17 - Ergonomia (MTE, 1978), contudo, para se obter dados e informações fidedignas do contexto laboral se faz necessário um delineamento metodológico consistente. A ergonomia contribui significativamente para esse processo, na medida em que apresenta uma variedade de métodos para se realizar análises de fatores de riscos, sendo o mais utilizada a Análise Ergonômica do Trabalho (AET) (Guérin, Laville, Daniellou, Duraffourg, & Kerguelen, 2001; Montmollin, 1990; Wisner, 1987)².

Considerando um cenário de constantes mudanças organizacionais e de indicadores críticos presentes no mundo contemporâneo, alguns desafios são postos para a ergonomia e demais ciências aplicadas do trabalho. Para Ferreira, Almeida e Guimarães (2013), esses desafios se inscrevem no âmbito de: investigar com rigor científico a gênese, o desenvolvimento, as formas de manifestação e as consequências dos problemas; construir quadros teóricos analíticos coerentes e pertinentes com a diversidade e a singularidade dos objetos de investigação em foco; responder às demandas que nascem do cotidiano do trabalho; e proporcionar aos profissionais que atuam no mundo do trabalho ferramentas teóricas, metodológicas e éticas que possibilitem uma intervenção transformadora nos contextos de trabalho. Por estas características as demandas a ergonomia criam um potencial local de ação para psicólogas e psicólogos, local este eminentemente interdisciplinar, com aportes da

² Outra abordagem promissora no campo da ergonomia com grande potencial de aplicação da psicologia, mas ainda pouco difundida no Brasil, é a denominada Prevenção pelo Design, para mais informações ver: Weidman, Dickerson, & Koebel (2015).

Psicologia Organizacional e do Trabalho, e de outras vertentes com a Psicologia Ambiental (Vasconcelos, Villarouco, & Soares, 2011).

Saúde mental no trabalho

As configurações contemporâneas do trabalho em conjunto com um cenário de repetidas crises e instabilidade tem sido relacionado a um aumento significativo nos agravos não só na saúde física, como também de forma mais ostensiva sobre a saúde mental dos trabalhadores (Alves, 2014; Baruki, 2015; CFP, 2019; Guimarães, et al. 2015). Este fenômeno pode ser ilustrado pela constatação do aumento no número de benefícios concedidos em função de transtornos mentais reconhecidos como doenças do trabalho em comparação aos benefícios concedidos em decorrência das demais doenças profissionais ou do trabalho e mesmo em comparação aos acidentes de trabalho, com prevalência dos transtornos neuróticos, transtornos relacionados com o estresse e transtornos somatoformes e transtornos do humor (Macedo & Silva, 2018; Rodrigues, 2018).

Este cenário abre todo um espectro de atuação para a psicologia, tanto na prevenção, quanto na intervenção e reabilitação. Na prevenção a atuação junto aos órgãos externos às organizações (sindicatos, associações, etc) e nas instâncias como o SESMT e a CIPA são de fundamental importância. A psicologia pode contribuir em termos da identificação e controle das situações potencialmente patogênicas e dos sinais precoces de sofrimento mental dos trabalhadores. Junto aos trabalhadores que já foram, em algum nível, adoecidos ou vitimados por acidentes de trabalho, a atuação da psicologia busca principalmente promover a “ressignificação do processo de adoecimento, além de legitimar o seu discurso, estimular a sua participação e autonomia em relação ao tratamento, o que propicia o autoconhecimento” (CFP, 2019, p. 38), a partir de referenciais e estratégias interventivas variados, além de ocorrer em contextos diferentes de atuação (Biasi & Rumin, 2015; Canal & Cruz, 2013).

As demandas relativas a saúde mental no trabalho implicam na necessidade de articulação a partir de diferentes bases teóricas e epistemológicas, como por exemplo a Psicologia Organizacional, a Psicologia do Trabalho, a Psicologia Social, a Psicodinâmica do Trabalho, e mais recentemente a Psicologia da Saúde Ocupacional e a Psicologia Positiva (Chambel, 2015; Efrom & Magnan, 2018; Seligmann-Silva, 2011). Uma exposição abrangente e didática destas abordagens pode ser encontrada na obra de Seligmann-Silva (2011), obra cuja leitura é recomendada a quem se interessa pelo campo, desta forma optou-se por apresentar de forma sucinta as mais recentes em nosso meio - Psicologia da Saúde Ocupacional e Psicologia Positiva.

A Psicologia da Saúde Ocupacional é compreendida, não como uma teoria, mas como uma especialidade da psicologia com objetivo de desenvolver modelos teóricos para compreensão dos antecedentes e consequentes no processo de saúde no âmbito laboral, bem como de meio de intervenção para promoção da saúde (Chambel, 2015). Uma das grandes questões desta especialidade é a mudança do paradigma de atuação e pesquisa focado na doença para um modelo baseado em saúde (Schaufeli, 2004) somado a adoção de métodos de pesquisa diversos (Spector & Pindek, 2016).

De forma similar, a Psicologia Positiva vem ganhando espaço no contexto organizacional, principalmente com a proposta de investigação positiva do trabalhador, com o objetivo de identificar recursos para enfrentar o aumento da competitividade, quantidade de informações processadas e a complexidade das relações que são estabelecidas. (Bakker & Schaufeli, 2008; Luthans, 2002; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000; Snyder & Lopez, 2009). No campo da saúde do trabalhador a Psicologia Positiva desloca o foco, sem ignorar os fatores negativos do trabalho, para os fatores positivos e de proteção, com vistas a promoção de organizações mais saudáveis, e de desenvolvimento de características mais positivas apresenta de modo a influenciar o contexto (Efron & Magnan, 2018).

Cabe ressaltar, que estas demandas ocorrem em um contexto permeado por um aparato normativo e burocrático, cujo conhecimento é necessário para a atuação de qualquer profissional no campo da SST. Nas questões de saúde mental do trabalho destaca-se a necessidade de conhecimento da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), das Convenções 155 e 161 da OIT que versam sobre saúde do trabalhador, das NRs, do conjunto da legislação aplicada ao INSS, principalmente as normas que tratam da concessão de benefícios aos trabalhadores, identificação denexo causal e reabilitação (Lei 8.213/1991; Lei n.º 11.430/2006, Decreto n.º 3.048/1999; Decreto n.º 6042/2007, Instrução Normativa n.º 16/2007), além das normas do SUS e específicas aplicáveis a cada contexto laboral (CFP, 2019; Guimarães, et al., 2015).

Desafios à inserção da Psicologia na SST

Dentre os desafios mais proeminentes para atuação de psicólogas e psicólogos no campo da SST as limitações encontradas na formação figuram como o primeiro grande obstáculo. A temática do mundo do trabalho é abordada de forma limitada nos cursos de graduação, limitada, via de regra, a algumas disciplinas de Psicologia Organizacional e do Trabalho (Borges-Andrade, Pérez, & Toro, 2018; Zanelli, Bastos, & Rodrigues, 2014; Nóbrega

& Rodrigues, 2019), especificamente a saúde do trabalhador é tratada de forma incipiente (CFP, 2019; Pereira, 2015; Keppler & Yamamoto, 2016). Em adição, a própria psicologia ao abordar o mundo do trabalho apresenta divergências profundas (Bernardo, Oliveira, Souza, & Sousa, 2017)

O conhecimento sobre a organização da SST, suas instâncias e atores, normativas, praticamente, não é acessado durante a graduação e os cursos destinados a psicólogas e psicólogos são escassos. Iniciativas de formação específica como as ofertadas pelo Grupo de Saúde Mental e Psiquiatria do Trabalho do Instituto de Psiquiatria do Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina da USP (SAMPO) são raras, ficando a formação e pesquisa da área diluída nos programas de pós-graduação e grupos de pesquisa (Rodrigues & Faiad, 2018) e que em nosso contexto ocorre de uma forma não integrada a graduação (Borges-Andrade, et al., 2015).

Outra questão importante no campo da formação remete a forma compartimentada que a graduação em psicologia é organizada, que neste campo representa um entrave, uma vez que o campo da SST é eminentemente interdisciplinar (CFP, 2019; Salim, Chagas, & Servo, 2011; Spector & Pindek, 2016). Voltando o olhar para a contemporaneidade, a emergente necessidade de se pensar nos processos de trabalho em sua completude, considerando o trabalhador que trabalha, abre uma frente de discussão sobre quais atores estão envolvidos nessa análise de contexto. É papel somente do psicólogo investigar e propor ações em saúde e segurança do trabalho? Ou seria função do administrador planejar, executar e avaliar essas ações? E qual é o papel estratégico do gestor nesse contexto? A adesão de estratégias em saúde e segurança recaem não apenas nos trabalhadores, mas também sobre os próprios empregadores e na própria sociedade. A interdisciplinaridade se consolida na medida em que o planejamento estratégico da empresa abarque políticas e programas de promoção de saúde do trabalhador com vistas para a melhoria da qualidade de vida do trabalho.

Em termos metodológicos, há ainda muito que se avançar em termos de instrumentos e intervenção (CFP, 2019; Keppler & Yamamoto, 2016; Madalozzo & Zanelli, 2016). Os pontos apresentados por Spector e Pindek (2016) como desafios para o desenvolvimento da Psicologia da Saúde Ocupacional podem ser estendidos a atuação da psicologia no campo da SST: a) melhor uso dos métodos exploratórios e indutivos, b) maior foco aos processos a partir da análise do efeito da variável tempo, c) uso mais intenso de abordagens qualitativas, d) condução de projetos de pesquisa complexos, longitudinais e com integração medidas para além do autorrelato, e e) maior uso de análises multinível.

No âmbito mais amplo da profissão, a necessidade de inclusão dos profissionais da psicologia nas equipes do SESMT e dos CEREST, por exemplo, além de um desafio de superação das limitações da formação, também assume o caráter de um desafio de representação da categoria nas políticas públicas de saúde do trabalhador (CFP, 2019; Pereira, 2015). Desafio este que demanda a articulação entre pesquisadores, profissionais, Sistema Conselhos - CFP e Conselhos Regionais, sindicatos de trabalhadores demais atores envolvidos para reconhecimento e inserção de fato da psicologia como saber e prática capaz de promover mudanças nesse cenário preocupante.

Considerações finais

Ter um olhar antropocêntrico e humanizador para as diversas realidades de trabalho é um grande desafio para os profissionais da psicologia. O ideal é que o processo de humanização do trabalho e do indivíduo seja alocado no cerne das práticas e políticas dos gestores organizacionais. Isso se dá por meio da compreensão dos indicadores críticos presentes no contexto de trabalho. A partir da compreensão desses indicadores é possível propor soluções que pressupõem o compromisso de todos e considere as reais necessidades e objetivos dos trabalhadores. Para concretização deste projeto a psicologia pode, em termos de conhecimento, métodos e técnicas de intervenção, e de um olhar crítico e sensível a experiência humana no trabalho.

Assim, a formação em psicologia precisa ser pensada ante a centralidade que o trabalho exerce em nossa sociedade para incorporação dessa temática nos cursos de graduação (Borges-Andrade, Pérez, & Toro, 2018; Nóbrega & Rodrigues, 2019; Zanelli, Bastos, & Rodrigues, 2014). Além disso, a busca de integração dos conhecimentos da psicologia neste campo precisa superar as várias separações criadas no decorrer da história da psicologia no campo do trabalho (Bernardo, Oliveira, Souza, & Sousa, 2017)

Outras demandas recentes no campo da SST incluem o estudo das variáveis organizacionais e individuais relacionadas ao comportamento seguro no trabalho (Cellar, Nelson, Yorke, & Bauer, 2001; Bley, 2014; Madalozzo & Zanelli, 2016), a atuação de psicólogos nos serviços de atendimento e reabilitação (Biasi & Rumin, 2015; Keppler & Yamamoto, 2016) e mais recentemente, na interface entre SST, avaliação psicológica e psicologia jurídica, a demanda por perícias psicológicas, tanto para fins trabalhistas quanto previdenciários (Camargo, 2014; Cruz, 2017; Cruz & Maciel, 2005).

Por fim, este capítulo apresentou apenas uma seleção limitada de temas e demandas da SST para a psicologia. A inserção de psicólogas e psicólogos nesse campo pode contribuir para promoção da saúde do trabalhador e recuperação do trabalho como fonte de realização e de emancipação. Os desafios colocados, mais que desafios a uma atuação profissional específica, são desafios a construção da identidade profissional de psicólogas e psicólogos e de uma práxis socialmente comprometida com a promoção do trabalho digno com um direito fundamental.

Referências bibliográficas

- Ahumada, H. T., & Martínez, M. R. (2011). Conceptos básicos em la evaluación del riesgo psicossocial em los centros de trabajo. In A. J. García, & Ávila, A. C. (Coords.). *Reflexiones teórico-conceptuales de lo psicossocial em el trabajo* (pp. 95-112) México: Juan Pablos Editor.
- Alves, G. (2014). *Trabalho e Neodesenvolvimento: choque de capitalismo e nova degradação do trabalho no Brasil*. Bauru: Canal 6 Editora.
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W.B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 147-154. doi: 10.1002/job.515
- Bandeira, D. R., & Hutz, C. S. (2019). Elaboração ou adaptação de instrumentos de avaliação psicológica para o contexto organizacional e do trabalho: cuidados psicométricos. In Hutz, C. S., Bandeira, D. R., Trentini, C. M., & Vasquez, A.C. (Orgs.). *Avaliação Psicológica no Contexto Organizacional e do Trabalho* (pp. 13-18). Porto Alegre: ArtMed.
- Bastos, A. V. B., Morais, J. H. M., Santos, M. V., & Faria, I. (2005). A imagem da Psicologia organizacional e do trabalho entre estudantes de Psicologia: o impacto de uma experiência acadêmica. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 25(3), 352-369.
- Baruki, L. V. (2015). *Riscos psicossociais e saúde mental do trabalhador: Por um regime jurídico preventivo*. São Paulo: LTr.
- Bernardo, M. H., Oliveira, F., Souza, H. A., & Sousa, C. C. (2017). Linhas paralelas: as distintas aproximações da Psicologia em relação ao trabalho. *Estudos de Psicologia*, 34(1), 15-24. doi: 10.1590/1982-02752017000100003
- Biasi, E. Y., & Rumin, C. R. (2015). Aspectos da Prática Clínica em Psicologia Dirigida à Reabilitação de Trabalhadores. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 35(4), 1350-1365. doi: 10.1590/1982-3703001922013

- Bley, J. (2014). *Comportamento seguro: Psicologia da segurança no trabalho e a educação para a prevenção de doenças e acidentes*. Belo Horizonte: Artesã.
- Boltanski, L., & Chiapello, È. (2009). *O novo espírito do capitalismo*. São Paulo: WMF Martins Fontes.
- Borges-Andrade, J. E., Bastos, A. V. B., Andery, M. A. P. A., Guzzo, R. S. L., & Trindade, Z. A. (2015). Psicologia brasileira: uma análise de seu desenvolvimento. *Universitas Psychologica*, 14(3), 865-879. doi: 10.11144/Javeriana.upsy14-3.pbua
- Borges-Andrade, J. E., Pérez, E. R., & Toro, J. P. (2018). Organizational/work psychology in Latin America. In Ardila, R. (Org.). *Psychology in Latin America: Current Status, Challenges and Perspectives* (pp. 105-158). Springer, Cham.
- Brasil (1962). *Lei 4.119, de 27 de agosto de 1962*. Dispõe sobre os cursos de formação em psicologia e regulamenta a profissão de psicólogo. Diário Oficial da União. Brasília, DF: Presidência da República.
- Camargo, D. A. (2014). Aspectos periciais em saúde mental no trabalho e avaliação da capacidade mental para o trabalho. In Glina, D. M. R., & Rocha, L. E. (Orgs.). *Saúde Mental no Trabalho da teoria à prática* (pp. 81-97). São Paulo: Gen.
- Canal, P., & Cruz, R. M. (2013). Aspectos psicológicos e reabilitação profissional: revisão de literatura. *Estudos de Psicologia*, 30(4), 593-601. doi: 10.1590/S0103-166X2013000400012
- Cellar, D. F., Nelson, Z. C., Yorke, C. M., & Bauer, (2001) The five-factor model and safety in the workplace: Investigating the relationships between personality and accident involvement, *Journal of Prevention & Intervention in the Community*, 22:1, 43-52. Doi: 10.1080/10852350109511210
- Chambel, M. J. (2016). Psicologia da saúde ocupacional: desenvolvimento e desafios. In Chambel, M. J. (Org.). *Psicologia da Saúde Ocupacional* (pp. 3-24). Lisboa: Factor.
- Conselho Federal de Psicologia (2019). *Saúde do trabalhador no âmbito da saúde pública : referências para atuação da(o) psicóloga(o)*. 2a. Ed. Brasília: CFP. Recuperado de https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2019/09/SaudeDoTrabalhador_web-1.pdf
- Conselho Federal de Psicologia (2013). *Cartilha avaliação psicológica – 2013*. Brasília: Autor. Recuperado em 05 abril de 2017, de <http://satepsi.cfp.org.br/docs/cartilha.pdf>.
- Conselho Federal de Psicologia (2014). *Código de ética profissional do psicólogo*. Brasília: Autor.
- Coutinho, G. F. (2015). *Terceirização: máquina de moer gente trabalhadora*. São Paulo: LTr.

- Cruz, R. M. (2017). Perícia Psicológica no Contexto do Trabalho. São Paulo: Vetor.
- Cruz, R. M., & Maciel, S. K. (2005). Perícia de danos psicológicos em acidentes de trabalho. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 5(2), 120-129.
- Druck, G., & Franco, T. (2011). Trabalho e precarização social. *Caderno CRH*, 24(spe 1), 09-13. doi: 10.1590/S0103-49792011000400001
- Efrom, C., & Mangan, E. S. (2018). A saúde do trabalhador na perspectiva da psicologia positiva. In Vazquez, A. C. S., & Hutz, C. S. (Orgs.). *Aplicações da psicologia positiva: trabalho e organizações* (pp. 63-82). São Paulo: Hogrefe.
- Ferreira, D. F. (2017). Aspectos práticos da avaliação psicológica nas organizações. In Lins, M. R. C., & Borsa, J. C. (Orgs.). *Avaliação psicológica: Aspectos teóricos e práticos* (pp. 368-380). Petrópolis: Vozes.
- Ferreira, M. C., Almeida, C. P., & Guimarães, M. C. (2013). Ergonomia da atividade: uma alternativa teórico-metodológica no campo da psicologia aplicada aos contextos de trabalho. O trabalho e as organizações: atuações a partir da psicologia. Porto Alegre: Artmed, 558-578.
- Guérin, F., Laville, A., Daniellou, F., Duraffourg, J., & Kerguelen, A. (2001). *Compreender o Trabalho para Transformá-lo: A prática da ergonomia*. São Paulo: Blucher, Fundação Vanzolini.
- Guimarães, L. A. M., Oliveira, F. F., Silva, M. C. M. V., Camargo, D. A., Rigonatti, L. F., & Carvalho, R. B. (2015). Saúde mental do trabalhador e contemporaneidade. In Guimarães, L. A. M., Camargo, D. S., & Silva, M. C. M. V. (Orgs.). *Temas e pesquisas em saúde mental e trabalho* (pp. 15-40). Curitiba: CRV.
- Iida, I. (1990). *Ergonomia: projeto e produção*. São Paulo: Edgard Blucher.
- Jiménez, B. M., & León, C. B. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madri: Universidad Autónoma de Madrid.
- Kepler, I. L. S., & Yamamoto, O. H. (2016). Psicólogos nos Centros de Referência em Saúde do Trabalhador. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 16(1), 48-60. doi: 10.17652/rpot/2016.1.646
- Kortum, E., & Leka, S. (2014). Tackling psychosocial risks and work-related stress in developing countries: The need for a multilevel intervention framework. *International Journal of Stress Management*, 21(1), 7. doi: 10.1037/a0035033

- Kraemer, H. C., Stice E., Kazdin, A., Offord, D., & Kupfer (2001). How do risk factors work together? Mediators, moderators, and independent, overlapping, and proxy risk factors. *American Journal of Psychiatry*, 158,848-856.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behaviour*, 23(6), 695-706. doi: 10.1002/job.165
- Macedo, J. W. L., & Silva, A. B. (2018). Afastamentos do Trabalho no Brasil por Transtornos Mentais e Comportamentais (TMC): o que revelam os números da Previdência Social? *Métodos e Pesquisa em Administração*, 3(1), 39-49. doi: 10.22478/ufpb.2525-3867.2018v3n1.40644
- Madalozzo, M. M., & Zanelli, J. C. (2016). *Segurança no trabalho: a construção cultural dos acidentes e catástrofes no cotidiano das organizações*. Curitiba: Juruá.
- Ministério da Saúde (2018). *Resolução nº 603, de 8 de novembro de 2018*. Diário Oficial da União. Brasília, DF: Presidência da República.
- Ministério do Trabalho (2018). *Norma Regulamentadora 37: Segurança e saúde em plataformas de petróleo*. Recuperado em 03 de abril de 2019, de https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos_SST/SST_NR/NR-37.pdf
- Ministério do Trabalho e Emprego (1978). *Norma Regulamentadora 7 - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional*. Recuperado em 05 abril de 2016, de <http://www.mtpe.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR7.pdf>
- Ministério do Trabalho e Emprego (1978). *Norma Regulamentadora 17 - Ergonomia*. Recuperado em 05 abril de 2016, de <http://www.mtpe.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR17.pdf>
- Ministério do Trabalho e Emprego (2014) *Norma Regulamentadora 20: Segurança e Saúde no Trabalho com Inflamáveis e Combustíveis*. Recuperado em 05 abril de 2016, de <http://www.mtpe.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR18/NR20.pdf>.
- Ministério do Trabalho e Emprego (2012). *Norma Regulamentadora 35: Trabalho em altura* (2012). Recuperado em 05 abril de 2016, de <http://www.mtpe.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR35.pdf>
- Ministério do Trabalho e Emprego (2006). *Norma Regulamentadora 33: Segurança e saúde nos trabalhos em espaços confinados*. Recuperado em 05 abril de 2016, de <http://www.mtpe.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR33.pdf>.
- Miró, M. T. I. (2018). La prevención de los riesgos psicosociales en España: avances y retos. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho - 3ª Região*, 64(97), 43-88.

- Montmollin, M. (1990). *L'ergonomie*. Paris, Éditions La Découverte.
- Nóbrega, S. M., & Rodrigues, L. V. (2019). Percepções sobre a formação acadêmica, a inserção profissional e a atuação do psicólogo organizacional e do trabalho. *Revista InterScientia*, 7(1), 218-241. doi: 10.26843/interscientia.v7i1.1038
- Oakman, J., Dollard, M., Shimazu, A., & Nordin, R. B. (2016). State of the Art: The Context of Psychosocial Factors at Work in the Asia Pacific?. In: Shimazu A., Bin Nordin R., Dollard M., Oakman J. (Eds.). *Psychosocial Factors at Work in the Asia Pacific* (pp. 3-22). Springer International Publishing.
- Oliveira, I. C. V., & Menezes, A. C. S. (2013). Avaliação dos contextos de atuação, atribuições e mercado profissional: opinião da população sobre a Psicologia e o Psicólogo. *Psicologia Revista*, 22(1), 119-139.
- Organização Internacional do Trabalho (1984). *Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. Genebra: Autor.
- Pavani, R. A. (2007). *Estudo ergonômico aplicando o método Occupational Repetitive Actions (OCRA): Uma contribuição para a gestão da saúde no trabalho*. Dissertação de Mestrado, Centro Universitário SENAC, São Paulo.
- Pereira, D. F. (2017). Aspectos práticos da avaliação psicológica nas organizações. In M. R. C. Lins, & J. C. Borsa (Orgs.). *Avaliação psicológica: Aspectos teóricos e práticos* (pp. 368-380). Petrópolis, RJ: Vozes.
- Pereira, M. D. S. (2015). *As concepções sobre saúde do trabalhador, as práticas profissionais e o contexto de atuação de psicólogos organizacionais* (Tese de doutorado, Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo). Recuperado de <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47134/tde-03062015-162321/pt-br.php>
- Portuné, R (2012). Psychosocial risks in the workplace. *Archives of Industrial Hygiene and Toxicology*, 63, 123-131. doi: 10.2478/10004-1254-63-2012-2212
- Rechtman, R. (2016). O futuro da psicologia brasileira: uma questão de projeto político. *Revista Psicologia, Diversidade e Saúde*, 4(1), 69-77. doi: 10.17267/2317-3394rpds.v4i1.578
- Rodrigues, C. M. L. (2018). Saúde Mental e Trabalho: uma análise dos auxílios-doença acidentários concedidos de 2010 a 2017. *Psicologia & Conexões*, 1(1). doi: <http://dx.doi.org/10.29327/psicon.v1.i1.a7>

- Rodrigues, C. M. L., & Faiad, C. (2018). Avaliação psicossocial no contexto das normas regulamentadoras do trabalho: desafios e práticas profissionais. *Psicologia Revista*, 27(2), 287-310. doi: 10.23925/2594-3871.2018v27i2p287-310
- Rodrigues, C. M. L., & Faiad, C. (2019). Pesquisa sobre riscos psicossociais no trabalho: estudo bibliométrico da produção nacional de 2008 a 2017. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 19(1), 571-579. doi: 10.17652/rpot/2019.1.15424
- Rodrigues, C. M. L., Lobosque, E. M. G., & Vercoza, M. C. C. G. (2019). Avaliação psicológica no contexto de trabalho: o caso das Normas Regulamentadoras do Trabalho. In: Pereira, D. F. G., & Lobosque, E. M. G. (Orgs.). *Desafios da avaliação psicológica na contemporaneidade* (110-128). Belo Horizonte: CRP-04.
- Salim, C. A., Chagas, A. M. R., & Servo, L. M. S. (2011). Sistemas de informação e estatísticas sobre saúde e segurança no trabalho: questões, perspectivas e proposição à integração. In Chagas, A. M. D. R., Salim, C. A., & Servo, L. M. S. (Orgs.). *Saúde e segurança no trabalho no Brasil: aspectos institucionais, sistemas de informação e indicadores* (pp. 331-362). Brasília: IPEA.
- Schaufeli, W. B. (2004). The future of occupational health psychology. *Applied Psychology*, 53(4), 502-517. doi: 10.1111/j.1464-0597.2004.00184.x
- Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14. doi:10.1037/0003-066X.55.1.5
- Seligmann-Silva, E. (2011). *Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo*. São Paulo: Cortez.
- Snyder, C. R., & Lopez, S.J (2009). *Oxford handbook of positive psychology*. New York: Oxford University Press.
- Spector, P. E., & Pindek, S. (2016). The future of research methods in work and occupational health psychology. *Applied Psychology*, 65(2), 412-431. doi: 10.1111/apps.12056
- Vasconcelos, C. F., Villarouco, V., & Soares, M. M. (2011). Contribuição da psicologia ambiental na análise ergonômica do ambiente construído. *Revista Ação Ergonômica*, 5(3), 14-20.
- Vilela, R. A. D. G., Almeida, I. M. D., & Mendes, R. W. B. (2012). Da vigilância para prevenção de acidentes de trabalho: contribuição da ergonomia da atividade. *Ciência & Saúde Coletiva*, 17, 2817-2830. doi: 10.1590/S1413-81232012001000029
- Weidman, J., Dickerson, D., & Koebel, C. T. (2015). Prevention through Design: A Macroergonomic Conceptual Approach to Risk Reduction. *IIE Transactions on*

Occupational Ergonomics and Human Factors, 3(1), 24-36. doi: 10.1080/21577323.2014.918911.

Wisner A. (1987). *Por dentro do trabalho ergonomia: métodos e técnicas*. São Paulo (SP): Oboré/FTD.

Zanelli, J. C., Bastos, V. B., & Rodrigues, A. C. A. (2014). Campo profissional do psicólogo em organizações e no trabalho. In Zanelli, J. C., Borges-Andrade, J. E., & Bastos, A. V. B. (Orgs.). *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil* (pp. 549-583). 2a. Ed.. Porto Alegre: AMGH Editora.

Zanelli, J. C., & Kanan, L. A. (2018). *Fatores de risco, proteção psicossocial e trabalho: organizações que emancipam ou que matam*. Florianópolis: Uniplac.

Notas sobre o(s) autor(es):

Carlos Manoel Lopes Rodrigues: Mestre e Doutorando em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações pela Universidade de Brasília (UnB), coordenador do Grupo de Pesquisa em Avaliação Psicológica no Contexto de Trabalhos de Risco, vinculado ao Laboratório de Pesquisa em Avaliação e Medida - LabPam/UnB. Professor do Centro Universitário de Brasília (UniCeub).

Polyanna Peres Andrade: Mestre e Doutora em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações pela Universidade de Brasília (UnB). Desenhista Instrucional da Universidade Aberta do SUS (UNA/SUS - FIOCRUZ). Professora do Centro Universitário de Brasília (UniCeub).

Katarine de Melo Sousa: Psicóloga pelo Centro Universitário IESB (IESB-DF), Especialista em Avaliação Psicológica e Psicodiagnóstico, membra do Grupo de Pesquisa em Avaliação Psicológica no Contexto de Trabalhos de Risco, vinculado ao Laboratório de Pesquisa em Avaliação e Medida - LabPam/UnB.