



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO**

**CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS E NATURAIS**

**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA**

**MESTRADO EM PSICOLOGIA**

**DANIEL SANTOS LIBARDI**

**CONCEITOS E PRÁTICAS DA PSICOLOGIA NA ÁREA DA SAÚDE E**

**SEGURANÇA DO TRABALHO**

**Vitória-ES**

**2022**

**DANIEL SANTOS LIBARDI**

**CONCEITOS E PRÁTICAS DA PSICOLOGIA NA ÁREA DA SAÚDE E  
SEGURANÇA DO TRABALHO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Psicologia da Universidade Federal do Espírito Santo, como requisito para obtenção do título de Mestre em Psicologia.

Área de concentração: Psicologia

Linha de Pesquisa: Processos Psicossociais

Orientador: Prof<sup>o</sup>. Dr. Aleksandro Luiz de Andrade

Co-orientadora: Prof<sup>a</sup>. Dra. Alline Alves de Sousa

**Vitória-ES**

**2022**

Ficha catalográfica disponibilizada pelo Sistema Integrado de Bibliotecas  
– SIBI/UFES e elaborada pelo autor

---

Libardi, Daniel Santos, 1986-

(Código) Conceitos e Práticas da Psicologia na Área da Saúde e Segurança do Trabalho. Daniel

Santos Libardi. – 2022 (código)

Orientador: Dr. Alexsandro de Andrade

Co-orientadora: Prof<sup>a</sup>. Dra. Aline Alves de Sousa

Dissertação Mestrado em Psicologia – Universidade Federal do Espírito Santo, Centro de Ciências Humanas e Naturais.

1. Psicologia Social 2. Psicologia Organizacional e do Trabalho 3. Saúde e Segurança do Trabalho I. de Andrade, Alexsandro II. Universidade Federal do Espírito Santo III. Título.

CDU: 159.9

---

## AGRADECIMENTOS

A gente leva meses pra nascer,  
E às vezes uma vida inteira pra se sentir vivo  
A gente acaba ficando tão competitivo  
Que vive com medo de perder  
Mas vai ser de si que vai ter vencido  
Aquele que tiver perdido  
O medo de viver

Sim, você está vivo  
Já é um belo motivo pra agradecer

Só isso já faz o dia melhorar  
Mas é tão simples que a gente esquece  
Quem espera passar dessa pra melhor  
Só quando sua hora chegar  
Já perdeu por esperar.  
E espera reconhecimento de quem nem o conhece  
Espera a rapidez de um amor expresso sem dar o tempo de que o outro se expresse  
Espera agradecer pra receber e recebe mas nunca agradece

Todos os dias a vida nos dá uma oportunidade  
Dizendo sejam bem-vindos  
Alguns não escutam porque estão sempre pedindo  
Mais do que uma hashtag sem sentido a gratidão é um sentimento

Aquele que sorri por se sentir vivo fez do momento o seu endereço  
Sem esperar já encontrou o seu lugar  
Esse aprendeu a ser feliz e agradecer - só por estar

Todos os dias a vida nos dá uma oportunidade  
É simples mas não esqueça:  
Agradeça

Carta aberta à vida

(Allan Dias Castro)

## RESUMO

Libardi, D. S. (2022). Conceitos e Práticas da Psicologia na Área da Saúde e Segurança do Trabalho. Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-graduação em Psicologia, Universidade Federal do Espírito Santo – UFES, Vitória, ES, Brasil.

O desenvolvimento teórico e técnico, ao longo do percurso de existência das ciências ligadas a Saúde e Segurança do Trabalho (SST), apontam para a evolução dos fatores a serem considerados e observados em prol da manutenção de condições saudáveis e seguras no trabalho. Diversas áreas estão a produzir conhecimentos ao campo psicossocial no trabalho, dentre elas a Psicologia. Foi adotada nesta pesquisa a teoria das representações sociais (TRS) como aporte teórico para compreender fatores contextuais, conceituais e práticos do exercício profissional do(a) psicólogo(a) no campo da saúde e segurança do trabalho, sendo aplicado questionário virtual e analisada parte dos dados a partir do *Software IRAMUTEQ* e outra parte por meio de análise de conteúdo. Dessa maneira, esta pesquisa objetivou identificar conceitos e práticas de psicólogos(as) atuantes em demandas da saúde e segurança do trabalho (SST) acerca deste campo de atuação em psicologia, tendo como participantes 31 psicólogos(as) atuantes de forma contínua/não ocasional neste campo. A definição conceitual significativa da atuação está centrada na *saúde mental, comportamento, prevenção e treinamento/desenvolvimento*. Os resultados encontrados também demonstraram dados sobre a formação, atuação profissional, amparo teórico, desafios, viabilidades práticas e impactos da atuação, servindo de referência no desenvolvimento desta possível especialidade na psicologia.

Palavras-chave: Saúde e Segurança do Trabalho. Psicologia Organizacional e do Trabalho. Psicologia da Saúde e Segurança do Trabalho.

## **ABSTRACT**

Libardi, D.S. (2022). Concepts and Practices of Psychology in the Area of Occupational Health and Safety. Master's dissertation presented to the Postgraduate Program in Psychology, Federal University of Espírito Santo – UFES, Vitória, ES, Brazil.

The theoretical and technical development, throughout the existence of sciences related to Occupational Health and Safety (OHS), point to the evolution of factors to be considered and observed in order to maintain healthy and safe conditions at work. Several areas are producing knowledge in the psychosocial field at work, among them Psychology. The theory of social representations (SRT) was adopted in this research as a theoretical contribution to understand contextual, conceptual and practical factors of the professional practice of the psychologist in the field of health and safety at work, with a virtual questionnaire being applied and part analyzed of data from the IRAMUTEQ Software and another part through content analysis. Thus, this research aimed to identify concepts and practices of psychologists working in occupational health and safety (OSH) demands about this field of work in psychology, with 31 psychologists working continuously/not occasional in this field. The significant conceptual definition of performance is centered on mental health, behavior, prevention and training/development. The results found also showed data on training, professional performance, theoretical support, challenges, practical feasibility and impacts of performance, serving as a reference in the development of this possible specialty in psychology.

Keywords: Occupational Health and Safety. Organizational and Work Psychology. Psychology of Occupational Health and Safety.

## Lista de Figuras

<b>Figura 1: Análise de Similitude.....</b>	<b>42</b>
---	-----------

## Lista de Tabelas

<b>Tabela 1: Subcampo da POT e Descrição.....</b>	<b>24</b>
<b>Tabela 2: Formação Acadêmica e Setor de Atuação Profissional.....</b>	<b>35</b>
<b>Tabela 3: Natureza da Graduação e Realização de Pós-graduação.....</b>	<b>40</b>
<b>Tabela 4: Áreas de Pós-graduação.....</b>	<b>41</b>
<b>Tabela 5: Análise Prototípica.....</b>	<b>43</b>
<b>Tabela 6: Abordagens Teóricas.....</b>	<b>44</b>
<b>Tabela 7: Categorização dos Procedimentos Técnicos Utilizados em Demandas de SST.....</b>	<b>45</b>
<b>Tabela 8: Categorização das Ferramentas/Instrumentos de Trabalho Utilizados em Demandas de SST.....</b>	<b>47</b>
<b>Tabela 9: Objetivos da Atuação Psicológica em Demandas da SST.....</b>	<b>50</b>
<b>Tabela 10: Desafios e Viabilidades na atuação psicológica em demandas da SST.....</b>	<b>52</b>
<b>Tabela 11: Impactos da Atuação do(a) Psicólogo(a) em SST.....</b>	<b>54</b>



## **Lista de Abreviaturas e Siglas**

APA – American Psychology Association

OMS – Organização Mundial de Saúde

CBO – Código Brasileiro de Ocupações

COPSOQ – Copenhagen Psychosocial Questionnaire

IRAMUTEQ - Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires

FHE – Fatores Humanos e Ergonômicos

NIOSH – National Institute of Occupational Safety and Health

RS - Representações Sociais

SORC – Modelo de análise que considera o estímulo (S), as respostas cerebrais (O), o comportamento observável (R) e uma consequência (C).

SBPOT – Sociedade Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho

SST – Saúde e Segurança do Trabalho

TRS - Teoria das Representações Sociais

TCLE - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

WHO – World Health Organization

ILO – International Labouring Organization

HM – Hearts and Minds

## Sumário

<b>1</b>	<b>Apresentação.....</b>	<b>11</b>
<b>2</b>	<b>Introdução.....</b>	<b>14</b>
<b>2.1</b>	<b>Representações sociais e práticas profissionais do psicólogo.....</b>	<b>14</b>
<b>2.2</b>	<b>Psicologias: fundamentos teóricos e práticas profissionais no mundo do trabalho..</b>	<b>17</b>
<b>2.3</b>	<b>Psicologia da Saúde Ocupacional (PSO).....</b>	<b>19</b>
<b>2.4</b>	<b>Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) e suas vertentes.....</b>	<b>21</b>
<b>2.5</b>	<b>Fatores Humanos e Ergonômicos (FHE).....</b>	<b>26</b>
<b>2.6</b>	<b>Psicologia da Segurança no Trabalho (<i>Psychology of Workplace Safety</i>).....</b>	<b>29</b>
<b>3</b>	<b>Objetivos.....</b>	<b>33</b>
<b>3.1</b>	<b>Objetivo Geral.....</b>	<b>33</b>
<b>3.2</b>	<b>Objetivos Específicos.....</b>	<b>33</b>
<b>4</b>	<b>Método.....</b>	<b>33</b>
<b>4.1</b>	<b>Participantes.....</b>	<b>34</b>
<b>4.2</b>	<b>Instrumento.....</b>	<b>35</b>
<b>4.3</b>	<b>Procedimentos de coleta.....</b>	<b>35</b>
<b>4.4</b>	<b>Procedimentos de análise.....</b>	<b>36</b>
<b>4.5</b>	<b>Aspectos éticos.....</b>	<b>38</b>
<b>5</b>	<b>Resultados.....</b>	<b>38</b>
<b>5.1</b>	<b>Conceitos.....</b>	<b>40</b>
<b>5.2</b>	<b>Concepções/abordagens teóricas.....</b>	<b>42</b>
<b>5.3</b>	<b>Procedimentos técnicos e ferramentas psicológicas em SST.....</b>	<b>43</b>
<b>5.4</b>	<b>Objetivos da atuação psicológica em demandas da SST.....</b>	<b>49</b>
<b>5.5</b>	<b>Desafios e viabilidades na atuação psicológica em SST.....</b>	<b>50</b>
<b>5.6</b>	<b>Impactos da atuação do psicólogo(a) no campo da SST.....</b>	<b>52</b>

<b>6 Discussão.....</b>	<b>54</b>
<b>7 Considerações finais.....</b>	<b>68</b>
<b>8 Referências.....</b>	<b>70</b>
<b>APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO.....</b>	<b>84</b>
<b>APÊNDICE B - PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP.....</b>	<b>89</b>
<b>APÊNDICE C-TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO-TCLE.....</b>	<b>93</b>
<b>APÊNDICE D - CONVITE VIRTUAL DA PESQUISA.....</b>	<b>95</b>

## 1 APRESENTAÇÃO

No mundo, estima-se que 2,78 milhões de pessoas morrem anualmente por acidentes ou doenças relacionadas ao trabalho (Organização Internacional do Trabalho - OIT, Relatório 2019). No Brasil, há muito tempo, a elevada estatística de acidentes de trabalho atinge índices suficientes para se configurar como uma violência estrutural (Machado & Gomez, 1994; Soares & Filho, 2015). Foram 16.455 acidentes fatais no trabalho entre 2012 e 2018 (Ministério Público do Trabalho - MPT, 2021), o que hoje significa um índice de um (01) óbito a cada 3h 43m 42s segundo dados oficiais de comunicação de acidentes de trabalho, por projeção temporal (Observatório da Saúde e Segurança do Trabalho - SmartLab, 2018). Considerando que não existe no país um mapeamento de causas-raízes dos acidentes de trabalho, a Psicologia emerge como um campo de atuação fundamental para o estudo em profundidade do acidente e do adoecimento, os quais são fenômenos de causa multifatorial e que envolvem também os fatores humanos (Soares & Filho, 2015) e, dentre eles, domínios da esfera psicológica onde profissionais atuantes neste campo também estão potencialmente habilitados a se debruçar.

É fundamental considerar na análise desta acidentalidade, que no Brasil, se vive um contexto complexo em termos da compreensão e acompanhamento do cenário estatístico dos acidentes de trabalho em virtude do processo de subnotificação (Vasconcellos, 2018), quando Organizações se valem de mecanismos autônomos e escusos na tratativa dos eventos acidentais para fugir de instrumentos fiscalizatórios e tributários. Além disso, os próprios dados disponibilizados pelo Observatório da Saúde e Segurança do Trabalho (SmartLAB, 2018), são elaborados em relação a um recorte de anos anteriores, chegando a publicações oficiais em anos consecutivos, quando na sua publicação não se tem a informação dos anos mais recentes das estatísticas de acidentes do trabalho.

Ainda neste cenário, de acordo com Madalozzo e Zanelli (2016) os índices de acidentes no trabalho são preocupantes, de forma que os autores destacam a importância da pesquisa

científica psicológica propiciar a análise de riscos envolvidos nos processos e ambientes laborais para que assim seja possível compreender as melhores formas de reduzi-los. O risco é um fato inerente a todos os trabalhadores e instituições, de forma que a ocorrência de adoecimentos ou acidentes tem sido um desafio no mundo do trabalho, até mesmo para as Organizações mais dedicadas a prevenir esses fenômenos por meio de processos sistemáticos que compõem a gestão da saúde e segurança ocupacional (Areosa, 2019).

Além do estado crítico dos índices de acidentes de trabalho acima exposto, é de fundamental relevância ainda considerar que os transtornos mentais têm oscilado no Brasil entre a segunda e terceira causa de afastamentos do trabalho pela Previdência Social, tanto considerando a concessão de benefícios previdenciários por doença comum, quanto por agravos relacionados ao trabalho (de Souza, 2014).

Somada a este cenário, a pandemia do COVID-19 levou à implementação de medidas de isolamento, confinamento domiciliar e quarentena, com consequências psicológicas (Lage et al., 2021), arranjos alternativos de trabalho e impactos na carreira dos trabalhadores (de Moraes, 2020). A preocupação com todo este panorama relacionado à saúde mental no trabalho se torna ainda mais alarmante quando considerada a subnotificação e indisponibilidade de dados populacionais sobre saúde em muitos países (WHO, 2020).

A psicologia, quando associada à Saúde e Segurança do Trabalho, se dedicaria a contribuir com o desenvolvimento de uma abordagem que favorece a obtenção de resultados positivos para a manutenção da saúde e para a redução da acidentalidade (Coelho, 2008), tanto com soluções em saúde como em segurança. Neste sentido, o Instituto Nacional de Segurança e Saúde Ocupacional dos Estados Unidos (NIOSH) indicou o desenvolvimento deste campo – denominado por eles como Psicologia da Saúde Ocupacional – reforçando a promoção da saúde e o papel de trabalhadores e das Organizações na manutenção de comportamentos seguros neste

contexto, uma psicologia aplicada para melhorar a qualidade de vida no trabalho, promovendo a segurança, saúde e bem-estar dos trabalhadores (Sauter & Hurrell, 2017).

Apesar disso, outras fontes bibliográficas têm defendido a existência de uma etiologia específica para compreender a saúde do trabalhador e outras nomenclaturas distintas que contemplem a compreensão da acidentalidade, de forma a se denominar esta última como uma Psicologia da Segurança no Trabalho (*“Psychology of Work Place Safety”*) (Barling & Frone, 2004). Essa diversidade de fontes e saberes associados a saúde, trabalho e segurança do trabalhador pode ser observada na pluralidade das definições de subcampos da psicologia apresentadas pela Associação Americana de Psicologia - APA, sendo elas: *“Occupational Health Psychology”* (Psicologia da Saúde Ocupacional), *“Psychology of Work Place Safety”* (Psicologia da Segurança no Trabalho), *“Industrial and Organizational Psychology”* (Psicologia Industrial e Organizacional) e *“Human Factors and Engineering Psychology”* (Fatores Humanos e Psicologia da Engenharia) (APA, 2013).

No Brasil, é evidente a associação entre a área da Saúde e Segurança do Trabalho com a Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) como campo de aplicação de conhecimentos ou intervenção, haja vista sua capacidade de dar respostas a questões práticas sobre interações entre o comportamento humano, o trabalho e as práticas dessas organizações (Borges-Andrade & Pagotto, 2010).

Apesar disso considera-se que, mesmo neste campo, com toda tradição e avanços já registrados, ainda é evidenciada a coexistência de enfoques diferenciados na atuação (Borges-Andrade & Pagotto, 2010; Oliveira et al., 2018; Schein, 2015; Wachelke et al., 2005). A diversidade dos subcampos da psicologia que se dedicam a atuar em demandas de Saúde e Segurança no Trabalho provavelmente contribuem para que os(as) psicólogos(as) que atuam na área possam desenvolver uma ampla gama de práticas profissionais que podem trazer um impacto direto na redução de acidentes e adoecimentos relacionados ao trabalho. Em vista

disso, o objetivo central desta dissertação é compreender as representações sociais (Moscovici, 2013) e práticas sociais (Campos, 2017) dos psicólogos(as) que atuam na área da SST no Brasil, entendendo quais aspectos e contextos permeiam a atuação destes profissionais, que fenômenos psicológicos se dedicam a compreender e explicar, que saberes este campo abarca e como conceituam esta área, compreendendo o fazer profissional do(a) psicólogo(a) neste contexto.

## **2 INTRODUÇÃO**

### **2.1 Representações sociais e práticas profissionais do psicólogo**

Alicerçando o conhecimento necessário para cumprimento deste objetivo, requisita-se não só um prisma de investigação, mas uma sólida base teórica norteadora da compreensão sobre o comportamento social desse grupo específico de profissionais, os(as) psicólogos(as). O estudo de grupos tende a atrair a atenção de diversas disciplinas (Jesuino & Pissara, 2013) e entender no âmbito da ciência psicológica, as representações e práticas sociais do grupo de profissionais psicólogos(as) que atuam na área da saúde e segurança do trabalho é *parti pris* desta pesquisa.

A teoria das representações sociais (TRS) tem estado em franca expansão e sua aplicabilidade tem sido identificada em diversos campos do conhecimento e contextos pelo mundo (de Rosa & Gherman, 2019; Wachelke et al., 2005), sendo possível citar exemplos dos mais variados a título demonstrativo: no Brasil, em estudos organizacionais (Martins-Silva et al., 2016), no campo da educação, se aprofundando no contexto de professores do ensino superior (Garcia & Pimentel et al., 2021), ou na psicologia, entendendo o mal-estar no trabalho (Torres & Bendassoli, 2014); na Colômbia, verificando a influência das RS na implementação de políticas públicas (Hernández Monsalve et al., 2021) ou no âmbito da segurança para compreender a representação de risco de condutores motociclistas (Torres-Quintero et al., 2019); na Suécia, conhecendo a percepção de risco sobre brincadeiras de crianças

(Gyllencreutz et al., 2020); ou ainda por exemplo na Coreia, para entender como os cidadãos se relacionam com indústrias geotérmicas após um grave acidente no país (Im et al., 2021).

Dessa maneira, como uma elaboração conceitual inserida na Psicologia Social, será possível através desta abordagem teórica, distinguir o trabalho de um grupo específico de psicólogos(as) como um fato social, um objeto do conhecimento cotidiano de significado proveniente da interação social e do pertencimento, como um elemento preditivo (Bendassolli, 2011) da atuação desses profissionais.

Segundo seu criador, a TRS permite a compreensão da formação do pensamento social (Moscovici, 2013), oriundo do cotidiano e das interações sociais, presente tanto nas práticas como no âmbito simbólico, ou seja, segundo o autor, na ideia apreendida sobre o mundo concreto, sendo capaz de construir um corpo organizado de conhecimentos, valores e noções com as quais os indivíduos se vinculam em relações diárias de troca.

Como premissa teórica de seus estudos pioneiros, Moscovici (2013) trouxe a noção de dois processos fundamentais na formação da representação social, a objetivação e a ancoragem, onde o primeiro diz respeito à transformação da abstração em algo tangível (um objeto), ao passo que o segundo se dá na assimilação desse objeto à experiência social pré-existente. A relevância desses processos, quando aplicados à pesquisa científica, é muito bem sintetizada por Bertoni & Galinkin (2017):

(...) o objetivo da ancoragem e da objetivação é transformar o “não-familiar” em “familiar”, ou seja, trazer as representações do senso comum e torná-las compreensíveis pela ciência, sem alterar o universo no qual se originam. Para tanto, a pesquisa em RS exige a compreensão do processo de construção do conhecimento do senso comum que na perspectiva de Moscovici pressupõe analisar os processos de objetivação e ancoragem subjacentes a essas representações (pag. 104).



Dessa forma, superando a dicotomia entre indivíduo e sociedade, a TRS abarca uma série de objetos que dizem respeito à comunicação e à elaboração de comportamentos entre indivíduos e grupos (Rocha, 2014), estando centrada no funcionamento do pensamento cotidiano, com raízes tanto na sociologia e antropologia (Durkheim e Lévy-Bruhl), quanto na psicologia construtivista, sócio-histórica e cultural (Piaget e Vygotsky) (Bertoni & Galinkin, 2017).

Se adequando a especificidade de cada fenômeno observado e seguindo os preceitos teóricos de Serge Moscovici, se desenvolveram na TRS três abordagens teóricas: a cultural de Denise Jodelet, societal de Willen Doise e estrutural de Jean-Claude Abric (Tomé & Formiga, 2020). Segundo os autores, essas perspectivas se complementam mutuamente e se configuram como instrumental interpretativo dos fenômenos sociais e psicológicos, adequando-se a ênfase de estudo específicas.

De acordo com Tomé & Formiga (2020), ao passo que a abordagem cultural se dedica a entender de forma integrada os aspectos sociais e individuais, a abordagem societal centra-se na influência que os sistemas de crenças compartilhadas têm sobre a organização e o funcionamento cognitivo, em tempo que a abordagem estrutural traz a noção de sistema periférico e núcleo central das representações sociais, onde ocorrem a pré-codificação e interpretação da realidade.

Em meio a essa diversidade de ênfases, pode-se observar que os fundamentos das discussões que perpassam muitos dos estudos sobre os preditores sociais e psicológicos do comportamento (Hofmann et al., 2017) estão presentes no desenvolvimento das teorias da Psicologia Social e das teorias sobre grupos em contínuos debates e redefinições sobre a natureza do campo pesquisado (Camino & Torres, 2013). Supõe-se que este seja um caminho inerente a evolução da ciência com a qual se pretende contribuir nesta pesquisa, conhecendo

conceitos e práticas de psicólogos que atuam no contexto da saúde e segurança do trabalho, podendo assim dissertar sobre a atuação desse grupo de profissionais.

Destaca-se em contraponto a isto, que a pesquisa aqui proposta não está voltada propriamente para o desenvolvimento da TRS, todavia a reconhece como alicerçante aporte-teórico no entendimento do que vem a ser uma prática (Flament & Rouquette, 2003). A exemplo disto, esses autores, na vanguarda de estudos desta categoria no âmbito das RS, trazem a noção de quatro estágios deste fenômeno: 1) a prática, como passagem ao ato; 2) como recorrência; 3) como maneira de fazer; 4) como cálculo. Estes estágios se associam diretamente com a segmentação do público pesquisado (priorizando profissionais psicólogos(as) que atuam frequentemente em SST), entendendo assim que atividades são realizadas no exercício profissional, que métodos ou abordagens lhe são típicos, quais experiências e apropriações os profissionais têm com suas práticas, sob que parâmetros atuam ou com quais embasamentos teóricos os profissionais desenvolvem suas atividades e em que contextos exercem sua profissão.

Compreender em profundidade a resultante mental da construção social de significados em comum (Campos & Lima, 2018; Moscovici, 2013), sobre a atuação desses profissionais enquadra epistemologicamente o lugar de análise desta pesquisa, considerando também sob quais condições as práticas e as representações sociais têm se determinado mutuamente (Campos, 2017) e, para além disso, entendendo a assimetria das influências entre representações e a variedade das práticas (Wolter & Sá, 2015).

## **2.2 Psicologias: fundamentos teóricos e práticas profissionais no mundo do trabalho**

A Associação Americana de Psicologia (*American Psychology Association* - APA) destaca que a psicologia é reconhecida por ter campos diversificados (54 áreas), de forma que seus profissionais estão presentes desde espaços como as universidades, atuando como pesquisadores ou professores, passando também por uma atuação clínica realizando

atendimentos, avaliações e tratamentos, bem como ainda atuando em diversos setores governamentais ou privados (APA, 2013).

No Brasil, o Conselho Federal de Psicologia reconhece atualmente 13 especialidades na atividade profissional regulamentada do(a) psicólogo(a) (CFP, 2022). Na saúde, justiça, esporte, em políticas públicas, instituições ou comunidade, os psicólogos trabalham para melhorar as relações interpessoais e o que se tem presenciado na sociedade é uma expansão do campo de trabalho da profissão e ampliação do leque de serviços do(a) psicólogo(a) e dos segmentos da população que se beneficia desses serviços (Borges-Andrade et al., 2015).

A psicologia quando aplicada ao contexto das organizações contribui na gestão e prevenção de doenças (APA, 2013), aprofundando conhecimentos sobre os motivos que levam indivíduos e grupos a se comportarem de determinadas maneiras e também sobre como se formam e se mantêm as culturas organizacionais em condição de incentivar ou não comportamentos de prevenção de doenças, de promoção a saúde, qualidade de vida e do bem-estar no trabalho (Madalozzo & Zanelli, 2016), avançando para além do comportamento individual, estudando também a relação homem-máquina, as condições de trabalho e intervindo de forma abrangente (d'Errico et al., 2021).

Antes de tratar especificamente de seguimentos da psicologia que possam se debruçar sob o fenômeno e o universo do trabalho, é importante destacar que a história do trabalho é anterior a de uma psicologia a ele dedicada, de forma que a ciência psicológica entrou em um campo já constituído e, ao longo dos anos, vem se apropriando do mesmo dentro da competência de seus instrumentais, recortando-o em função de interesses teóricos e pragmáticos específicos (Bendassolli, 2011).

Dessarte, se faz necessária uma breve revisão de campos com referencial científico na psicologia que possam ser representativos e/ou ter contribuições pertinentes a interface da psicologia com a saúde e segurança do trabalho, sendo eles: Psicologia da Saúde Ocupacional,

Psicologia Organizacional e do Trabalho e suas variantes, Fatores Humanos e Ergonômicos e Psicologia da Segurança no Trabalho. Abaixo é feita uma breve síntese sobre em que consiste cada campo, sendo situado seu respaldo científico e analisadas que associações gerais são possíveis se fazer com a área da Saúde e Segurança do Trabalho.

### **2.3 Psicologia da Saúde Ocupacional (PSO)**

A Psicologia da Saúde Ocupacional (PSO) diz respeito à aplicação da psicologia para melhorar a qualidade de vida no trabalho, para proteger e promover a segurança, a saúde e o bem-estar dos trabalhadores (Journal of Occupational Health Psychology, 2021). Sua principal sociedade científica foi fundada em 2004 (*Society for Occupational Health Psychology - SOHP*) e apesar de jovem, a produção científica de seu principal periódico aqui citado (*Journal of Occupational Health Psychology*) tem sido bem classificada, ocupando 18º lugar no ranking Scimago (2019) dentre os 1274 periódicos em Psicologia.

A denominação desta especialidade (Psicologia da Saúde Ocupacional – PSO) suprime o termo "segurança" apenas por uma questão de abreviação, já que um de seus principais objetivos é a busca pela segurança ocupacional. Este subcampo carrega mais de um século de desenvolvimentos em psicologia, tanto no campo da saúde (Sauter & Hurrell, 2017), como em estudos envolvendo a segurança ocupacional (Hofmann et al., 2017).

Segundo Carlotto et al. (2018), apesar da oficialização e institucionalização da PSO ser recente, os primeiros passos desse subcampo se remetem ao surgimento das teorias clássicas do estresse no início do século XX, perpassam os modelos teóricos emergentes na virada do século - quando se consolidou academicamente como especialidade na ciência psicológica - perdurando até hoje com a incorporação de todo esse arcabouço teórico aos modelos de gestão de saúde ocupacional (Carlotto et al., 2018), enfatizando hoje em seus estudos uma visão de

saúde total do trabalhador, o que envolve sua segurança, saúde e bem-estar (Zwetsloot et al., 2020).

A motivação para o surgimento e desenvolvimento da PSO se deu, de um lado, devido a mudanças significativas no mundo do trabalho (em termos de legislações regulatórias do seu exercício e concepções sobre o próprio fenômeno) e, de outro, devido a esforços do *National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH) e da Associação Americana de Psicologia (APA), promovendo treinamentos específicos para psicólogos integrarem equipes multidisciplinares no campo da saúde e segurança ocupacional (SSO), legitimando a PSO como campo, disciplina e especialidade científica dentro da Psicologia (Sauter & Hurrell, 2017).

Os profissionais dessa área compõem equipes multidisciplinares, adotando uma visão integral sobre a saúde humana e contribuindo na interface entre o comportamento saudável e a individualidade da(s) vida(s) em questão, bem como pensando o comportamento social em interface a políticas de saúde pública ou corporativas (Leka & Houdmont, 2010). Dessa forma o psicólogo da saúde ocupacional desempenha relevante versatilidade no *hall* de suas competências, haja vista a diversidade da natureza das demandas, lidando não só com intervenções voltadas para redução de acidentes de trabalho, mas sobretudo para a promoção da saúde total do trabalhador e da organização, o que coaduna com uma visão integral sobre a saúde (Sauter & Hurrell, 2017).

Diferentemente de seu status no Brasil, a Psicologia da Saúde Ocupacional está consolidada internacionalmente, sobretudo nos Estados Unidos e em muitos países da Europa, representada nominalmente em 81 Universidades e, ao longo dos anos, seu foco vem mudando de acordo com demandas sociais, prevaletentes no campo do trabalho e dos meios de produção, de forma que novos temas vem se agregando como objeto de estudo (Sauter & Hurrell, 2017), um processo natural de áreas em profícuo desenvolvimento.

Observa-se ainda casos de países em que a atuação do psicólogo da saúde ocupacional já seja respaldada e normatizada pelo governo, tal como é na Colômbia (Bambula & Pérez, 2017), enquanto no Brasil não existe, até o presente momento, nem mesmo um regime jurídico preventivo em relação aos riscos psicossociais no trabalho (Baruki, 2018) ou ainda alguma sociedade científica formalmente organizada e instituída com a finalidade de promover a produção ou divulgar conhecimentos da Psicologia da Saúde e Segurança do Trabalho ou da Psicologia da Saúde Ocupacional.

#### **2.4 Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) e suas vertentes**

A Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) estuda em profundidade o clima e a cultura organizacional, bem como as equipes de trabalho, suas habilidades e desempenho (Giberson, 2015). Em todo o mundo, psicólogos que atuam na POT trabalham no sentido de apoiar a gestão organizacional e melhorar as relações entre organizações e trabalhadores, sendo notória sua produção científica em diversos países e com maior representatividade os Estados Unidos (Sott et al., 2020), de maneira que a consolidação científica da POT está respaldada em seu volume de linhas de pesquisa, publicação de artigos, pela existência de revistas e sociedade científica em vigor dentro e fora do Brasil, sendo realizados congressos específicos da área periodicamente para pesquisadores e profissionais (Bendassoli & Borges-Andrade, 2015)

No Brasil, a psicologia clínica prevalece como campo de atuação da maioria dos profissionais (46,9%), seguida de profissionais que atuam em Psicologia Organizacional e do Trabalho (9,7%) (Piasson, & de Freitas, 2022). Contudo, quando comparado aos profissionais de outros campos da psicologia, os psicólogos organizacionais e do trabalho tem o índice mais elevado de dedicação exclusiva, sendo representado por 61% de profissionais atuando somente nesta especialidade (Bendassoli & Borges-Andrade, 2015).

Como sinônimo da POT, a Associação Americana de Psicologia denomina a Psicologia Industrial e Organizacional (*I/O Psychology*), destacando seu papel na compreensão do comportamento organizacional e das pessoas no trabalho, focada na melhoria do bem-estar e produtividade nas Organizações, avaliando a dinâmica individual, grupal e organizacional, entendendo, por exemplo, como as decisões são tomadas em uma Organização, como funciona a comunicação e como é a interação dos colaboradores, identificando soluções para os seus problemas e do negócio, contribuindo para a prosperidade de ambos (APA, 2014).

De acordo com Zanelli et al. (2014), o marco conceitual da POT, dado em 1913 com a obra *Psychology and Industrial efficiency*, de Hugo Munstemberg, guarda uma estreita relação com o próprio nome pelo qual a área passou a ser reconhecida inicialmente fora do país (Psicologia Industrial), com a prevaiente preocupação de ajuste dos cargos às habilidades mentais e emocionais do trabalhador; o que, com o passar dos anos, segundo esses autores, foi possível observar a busca da POT por entender e lidar com questões que extrapolam o nível dessas características e habilidades individuais, explorando experiências de humanização e qualidade de vida no trabalho, dando lugar a intervenções mais abrangentes, com colaborações de diferentes campos, desde a sociologia à ergonomia cognitiva.

Buscando entender essa diversidade de saberes, Bendassoli (2011) se referiu a três Psicologias quando se tratando do entendimento do trabalho: a Organizacional, Social e Clínica. A primeira voltada ao desempenho organizacional e individual, vendo o trabalho como contexto onde o indivíduo aprende, enfrenta desafios, lida com suas satisfações e necessidades, adquire e desenvolve suas competências e motivações; a segunda, concebendo o trabalho como objeto social que extrapola as fronteiras das organizações, com ênfase crítica do trabalho como dimensão-chave dos processos de reconstruções identitárias (social e pessoal); a terceira, vendo o trabalho como atividade e ação que permite a sustentação do sujeito psíquico, uma Psicologia

que se baseia na psicodinâmica do trabalho (Dejours, 1949) e na clínica da atividade (Clot, 2006), reconhecida no Brasil como Psicologia do Trabalho (PT).

Neste mesmo sentido, pensando na atuação profissional em âmbito nacional frente a toda essa diversidade de conhecimentos específicos, a POT também é concebida por Zanelli et al. (2014) como segmentadas em três subcampos:

**Tabela 1:**

*Subcampo da POT e Descrição*

Subcampo	Descrição
Psicologia Organizacional	Voltada a uma tratativa das variáveis comportamentais na Organização (satisfação, produtividade, motivação, clima, cultura); desenho (análise de cenários, planejamento estratégico, design organizacional), atuando com consultorias, assessoria e/ou diagnóstico, para análise e intervenção.
Gestão de Pessoas	Focada em rotinas típicas de departamento pessoal, desde a administração de pessoas, passando pela análise do trabalho (postos de trabalho, rotinas e fluxos de trabalho, alocação e desenho de tarefas), a recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento (T&D) e avaliação de desempenho.
Psicologia do Trabalho (PT)	Dedicada tanto a intervenção em variáveis típicas da condição do trabalho (tais como saúde e ergonomia), como às demandas do âmbito da empregabilidade, realizando orientação profissional e de carreira; preparação para aposentadoria e afins.

Estas subdivisões levantam assim o questionamento se seria a Psicologia do Trabalho (PT) o seguimento mais pertinente a alicerçar os conhecimentos de profissionais psicólogos que estão a atuar com demandas da SST, tendo em vista que seus estudos focam predominantemente em temas relacionados à saúde do trabalhador. Entretanto, no contexto nacional, pensando especificamente na produção científica da Psicologia do Trabalho (PT), o volume de estudos na área tem se mostrado pouco expressivo dentro do conjunto de publicações que compreende ao campo maior da POT, não se observando aumento de



publicações ao longo dos anos (Oliveira et al., 2018). Além disso, enquanto pesquisas internacionais tem atestado a interdisciplinaridade como exitosa nos cuidados em saúde (Dinh et al., 2020), a produção nacional em Psicologia do Trabalho (PT) evidencia uma irrisória interface multidisciplinar (3%) de artigos que apresentem diálogo com outras disciplinas por meio de produção conjunta (Oliveira et al., 2018).

Apesar de lidar com certa fragmentação devido a amplitude e investigação assistemática dos fenômenos (Schein, 2015), entende-se que pesquisas no campo maior da POT como um todo têm contribuído e composto um arsenal de conhecimentos necessários à atuação do(a) psicólogo(a) frente às demandas da saúde e segurança do trabalho, campo este diverso e multidisciplinar. Seu desenvolvimento fomentou a produção de conceitos, tecnologias e profissões que hoje povoam diversos territórios, inclusive o da saúde do trabalhador (Malvezzi, 2015), fato que reforça o tratamento de Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) e Psicologia do Trabalho e das Organizações (PTO) como sinônimo por parte de outros autores brasileiros (Borges-Andrade & Pagotto, 2010), colaborando para o respaldo técnico da atuação de psicólogos através de manuais (Bentivi, 2019) e referenciais para qualificação e formação no Brasil (SBPOT, 2020).

As contribuições diversificadas reforçam um conceito transdisciplinar, de forma que a POT passou a estudar problemas variados como o desempenho laboral, treinamento e desenvolvimento, a saúde do trabalhador, seus padrões de qualidade de vida, bem como o impacto do emprego e das condições de trabalho sobre a vida humana, se fazendo presente em toda a história da gestão de pessoas, por meio de contribuições diversificadas (Malvezzi, 2015). Essa diversidade temática relacionada às variadas demandas que a POT passou a estudar é verificada em bibliometria completa englobando 100 anos de produção científica na área, apontando para transitoriedade da área e crescimento do campo de pesquisa pela importância e desafio em entender e lidar com o mundo do trabalho (Sott et al., 2020).

Quando questionada se a POT estaria ampliando seu objeto de estudo ao aprofundar sua produção de conhecimentos na compreensão de processos e aspectos específicos pertinentes à área da saúde e segurança do trabalho, Malvezzi (2013) destaca que a POT produziu conhecimentos vastos, desde o processo de regulação do desempenho, ao fenômeno da emancipação do trabalhador. Tanto em nível nacional como internacional, a POT tem contribuído numa compreensão integral do ser humano, inclusive para o desenvolvimento de estratégias preventivas ao adoecimento, promoção da saúde e desenvolvimento da qualidade de vida no trabalho, impactando na formação e manutenção de comportamentos seguros e de culturas organizacionais diversas, evitando doenças e acidentes de toda ordem (Zanelli et al., 2014).

A título de exemplo desta amplitude e complementariedade temática, verificando um objeto de estudo mais antigo da área, as próprias pesquisas sobre a fadiga, constituíram um conhecimento valioso no entendimento do desempenho humano e organizacional, sendo um recurso indispensável também à gestão e a promoção da qualidade de vida do trabalhador (Hofmann et al., 2017), explorando variáveis desde a pressão por mais produção à substituição de mão-de-obra pela tecnologia, sentido em que a POT se tornou ao longo do tempo uma aliada estratégica dos processos de gestão e fonte de informação para outras áreas, tanto do ponto de vista da administração do negócio como para a compreensão da relação do homem com o seu trabalho (Malvezzi, 2015).

Sendo assim, observando categorias de estudo mais recentes, como autogerenciamento e engajamento (Bakker et al., 2020), autonomia domiciliar e proatividade (Demerouti et al., 2020), uso do celular para fins pessoais no trabalho (Derks et al., 2021), *bigdata* e *analytics* no comportamento organizacional (Balaniuk & Borges-Andrade, 2021), entre outros, percebe-se o quanto esse campo de estudo pode ser dinâmico e quão ampla pode ser a contribuição da POT para o entendimento do fazer humano em seu trabalho e nas Organizações.

## 2.5 Fatores Humanos e Ergonômicos (FHE)

Muitos equipamentos podem ser essenciais a vida, seja por terem uso diário (como uma simples cafeteira elétrica), seja por oferecer também um nível elevado de responsabilidade sobre a vida humana (como o caso de um maquinário industrial ou um veículo de transporte coletivo, por exemplo). Conseqüentemente, o uso desses equipamentos está atrelado a demandas psicológicas, alguns inclusive com maior nível de criticidade pelo fato do sucesso em seu manuseio e operação estarem diretamente ligados a manutenção de vidas humanas, como é o caso das operações no contexto da aviação, resgate civil ou ainda no uso de equipamentos em cirurgias de alto risco (APA, 2014).

A partir dos anos 1950, pensando nos fatores envolvidos neste processo, começou a ganhar evidência uma concepção voltada para a eficiência da interação homem-máquina, reconhecida como Fatores Humanos e Ergonômicos (FHE) (Maslach & Banks, 2018), uma abordagem com visão sistêmica sobre o trabalho, incluindo meio ambiente (a organização, recursos e tarefas realizadas), o operador (sobretudo em suas capacidades e respostas cognitivas) e o maquinário (controles, programações e procedimentos), buscando o melhor ajuste entre os fatores humanos e ergonômicos com foco nos resultados em segurança, conforto, produtividade, usabilidade e bem-estar (Karwowski, 2012; Mosier & Hiba, 2019).

Equivalente ou sinônimo a este campo, seguindo a definição da Associação Americana de Psicologia, Fatores Humanos e Psicologia aplicada a Engenharia é conceituado como um subcampo voltado à compreensão da relação homem-máquina e a intervenção psicológica para elevar a segurança e conforto nas operações, contribuindo em análises, concepções de produtos, layouts e soluções ergonômicas, elevando sua usabilidade (APA, 2014).

Em uma das revisões de definição da disciplina de FHE adotadas até hoje pela Sociedade de Fatores Humanos e Ergonômicos (HFES, 2021), Licht et al. (1989) destaca a

produtiva contribuição de, Aphonse Chapanis, autor clássico da área, que elucida melhor a questão da sua nomenclatura, onde o objetivo, seja da Engenharia Humana, Psicologia da Engenharia ou Psicologia Experimental Aplicada, é o mesmo: desenvolver, por meio de pesquisa fundamental e testes aplicados, uma ciência que pode lidar adequadamente com o projeto e operação de máquinas para o uso humano, de forma que ambas as disciplinas (Engenharia de Fatores Humanos ou Ergonomia) aplicam informações sobre as características humanas, capacidades e limitações ao design de tarefas humanas, máquinas, sistemas de máquinas, ambientes para que as pessoas possam viver, trabalhar e também brincar com segurança, conforto e de forma eficiente.

A discussão sobre a definição desta área e da melhor adequação para sua nomenclatura não são recentes e perduram até os dias atuais (Bridger, 2018; Dempsey et al., 2000; Licht et al., 1989). Ao longo da história desta disciplina, surgiram também diferentes escolas de Ergonomia (Waterson & Sell, 2006), movimento esse em consonância aos diferentes entendimentos sobre o trabalho em suas ênfases organizacional, social e clínica (Bendassolli, 2011) aqui já demonstrados ao tratar da Psicologia Organizacional e do Trabalho.

Não é possível dizer que a disciplina de Fatores Humanos e Ergonômicos seja propriamente do constructo da ciência psicológica, uma vez que sua evolução já vem a muito tempo se dando como uma disciplina independente, vista em uma perspectiva unificada de ciências como engenharia, design, tecnologia e gerenciamento de sistemas compatíveis aos fatores humanos (Karwowski, 2012), o que faz dos FHE uma ciência multidisciplinar (Thatcher et al., 2018).

Nessa multidiciplinariedade, de ponta a ponta, ao longo dos anos de evolução neste campo do saber, observam-se contribuições de diversos psicólogos e outros profissionais com dupla formação em engenharia e psicologia, podendo destacar o papel de cientistas como Aphonse Chapanis (1917-2002), Neville Muray (1935-2017), Erik Hollnagel, Neville Stanton,

Kathllen Mosier, entre outros cientistas que se preocuparam em definir as especificidades das linhas de atuação em fatores humanos e ergonômicos, bem como em categorizar transitoriedade e transversalidade deste campo de conhecimento, hora no passado entendido como Engenharia de Fatores Humanos (Licht et al., 1989), passando na década de 90 por um amadurecimento da Ergonomia Cognitiva e requisitando cada vez mais constructos psicológicos para seu desenvolvimento até os dias atuais (Thatcher et al., 2019).

Dessa forma os psicólogos que atuam neste subcampo aplicam métodos e constructos científicos sobre o comportamento humano, capacidades e limitações cognitivas e físicas, conhecimento, personalidade e a fisiologia relacionada ao ambiente físico e psicológico do trabalho, ajudando as empresas a projetar produtos, sistemas e dispositivos, combinando com o entendimento da tecnologia para melhorar as interações das pessoas com os sistemas e equipamentos (Maslach & Banks, 2018), sendo a relevância social deste subcampo do saber - e associação com a saúde e segurança do trabalho - a intervenção ou projeção/formulação de projetos para equipamentos e organização do trabalho (Mosier & Hiba, 2019).

Hoje este subcampo está legitimado em sua produção científica, na existência e atividade de sociedades científicas como a *Human Factors and Ergonomics Society* (HFES, 2021) e a *International Ergonomics Association* (IEA), bem como no apoio e trabalho conjunto da Organização Internacional do Trabalho (ILO) para que os princípios e diretrizes provenientes do saber em FHE sejam implementados em sistemas de gestão do trabalho (Mosier & Hiba, 2019).

FHE ao longo do tempo desenvolveu uma infinidade de métodos para o entendimento de aspectos físicos, músculoesqueléticos, psicofisiológicos, comportamentais, cognitivos, do entendimento de grupos, ambientes de trabalho até a macroergonomia (Stanton et al., 2005) como . Hoje, sensível a demandas para o futuro do trabalho, se observa a inclinação do subcampo de FHE a temas como sistemas cognitivos conjuntos, distúrbios à cognição,

consciência da situação, carga de trabalho mental e virtual (Thatcher et al., 2018), bem como uma atenção voltada às condições de trabalho e sustentabilidade, com novas abordagens societécnicas sobre os arranjos e organizações contemporâneas do trabalho em todo o mundo (Thatcher et al., 2019), tendo uma agenda de pesquisa centrada no ser humano, sendo indispensável para apoiar a vida e o trabalho no século XXI (Mosier & Hiba, 2019).

## **2.6 Psicologia da Segurança no Trabalho (*Psychology of Workplace Safety*)**

Nos anos 1900, a Psicologia Aplicada focava os fatores individuais relacionados ao acidente, enquanto outras áreas do conhecimento se dedicavam a entender quais condições de trabalho se relacionavam com acidentes, lesões, adoecimento e fatalidades (Hofmann et. All, 2017). Ao longo do tempo, pesquisas de diferentes bases epistemológicas se desenvolveram gerando um conjunto de conhecimentos diversificados, se aproximando ao que hoje é conhecido como Psicologia da Segurança no Trabalho (Beus et al., 2016).

Segundo Barling & Frone (2004), saúde e segurança normalmente são estudados de forma integrada, sendo reconhecida a valia e pertinência nessa relação; contudo é importante se fazer uma clara distinção entre a Psicologia da Segurança no Trabalho e o campo da saúde do trabalhador, uma vez que o estudo da etiologia e prevenção de lesões ocupacionais compreende uma literatura de segurança ocupacional, enquanto o estudo da etiologia e prevenção de doenças ocupacionais compreende uma literatura do campo da saúde.

A literatura pertinente a Psicologia da Segurança no Trabalho trás então uma assertiva contribuição para conhecimentos específicos sobre as condições e indicadores de segurança no trabalho (Hollnagel et al., 2015), se debruçando também sobre os processos subjacentes motivadores de lesões ocupacionais não intencionais, propondo formas de prevenção e gestão, uma vez que estatisticamente esse tipo de ocorrência representa a maior parte das lesões ocupacionais catalogadas pelo The Bureau of Labor Statistics (Barling & Frone, 2004).

A relevância deste campo tem aporte também em Políticas Públicas que defendem padrões mínimos de segurança, referência até hoje para investigações e análise de acidentes pelo Conselho Nacional de Segurança de Transporte dos EUA e do Departamento Executivo de Saúde e Segurança (HSE) no Reino Unido (Hofmann et al., 2017), se baseando enquanto ciência também em princípios e conceitos de ergonomia, um projeto científico muito similar ao dos Fatores Humanos e Ergonômicos.

É importante observar que nesta similaridade entre projetos científicos algumas categorias acabam sendo utilizadas em comum pelas diferentes especialidades psicológicas aqui expostas, dando aporte teórico em comum nas suas produções científicas. A título de exemplo, é possível citar categorias como o erro humano (Reason, 1990; 2000) e organizacional (Reason, 2004; 2016), confiabilidade humana (Tao et al., 2020), segurança psicológica (Newman et al., 2017), liderança (Barling & Frone, 2017; Thude et al., 2018; Zwetsloot et al., 2020), clima e cultura de segurança (Casey et al., 2017; Madalozzo & Zanelli, 2016), entre outros; questão a qual pode ser vista aqui como uma oportunidade de investigações sistemáticas deste caráter.

Notória e peculiar no desenvolvimento desta Psicologia da Segurança no Trabalho, uma abordagem voltada para observação e análise do comportamento formataram ao longo do tempo o que veio a ser intitulada por Geller (1942) como Segurança Baseada em Comportamento (*Behavior Based Safety – BBS*), fazendo o uso do feedback positivo à modificação de tarefas mais rotineiras e intervindo em comportamentos nos diferentes tipos de atividades à nível individual e de grupo de trabalho (Geller, 2001; Jasiulewicz-Kaczmarek et al., 2015), uma abordagem capaz de ajudar as pessoas a trabalharem com mais segurança e ajudar as taxas de lesões caírem para níveis mínimos históricos em vários contextos industriais (APA, 2014; Skowron-Grabowska & Sobociński, 2018).

Ainda pensando em contribuições relevantes e peculiares da Psicologia da Segurança no Trabalho, se faz fundamental destacar que é ela quem se debruça sobre uma definição mais aprofundada do que vem a ser a segurança no trabalho – muitas vezes deixada indefinida nas ciências organizacionais – sendo a segurança um atributo dos sistemas de trabalho, refletindo a probabilidade de dano imediato ou de longo prazo, para pessoas, propriedade ou meio ambiente (Beus et al., 2016).

Na concepção deste campo, esta segurança não estaria alicerçada na simples ausência de acidentes ocupacionais, uma vez sendo um estado insuficiente por si só para definir um trabalho seguro, motivo pelo qual a literatura científica dedicada a Psicologia da Segurança no Trabalho avança na definição de indicadores de segurança (proativos ou reativos), que possam cumprir este papel (incidentes, comportamento seguro intencional e não intencional, fraquezas organizacionais latentes, conformidade e participação de segurança, antecedentes distais e proximais de acidentes de trabalho), o que é sintetizado por Beus et al. (2016) em um modelo de segurança integrativa (ISM), haja vista a disseminação fragmentada de outros modelos teóricos sobre segurança no trabalho e a necessidade de uma compreensão multilevel do fenômeno.

As evidências da produção científica em Psicologia da Segurança no Trabalho fortalecem a ideia de que a compreensão sobre comportamento humano passou do simples raciocínio de causa e efeito para a análise de múltiplos fatores de interação, ao longo do tempo se consolidando uma visão holística sobre o comportamento humano (E. Hollnagel, 2014), até mesmo dentro de abordagens comportamentais como a BBS (Skowron-Grabowska & Sobociński, 2018).

Ao passo que uma base de pesquisa em constante expansão vem proporcionando uma maior compreensão dos fatores que afetam a segurança no trabalho em todos os níveis organizacionais, a literatura sobre segurança no trabalho ainda sofre com uma falta de



integração teórica e empírica dificultando os cientistas organizacionais a obterem uma noção mais abrangente desse campo (Beus et al., 2016).

Como referência da produção científica nesta área e meio de mitigar esta falta de integração, revistas multidisciplinares como a *Safety Science* (2021) se apresentam enquanto um importante meio de promoção da ciência da segurança e conseqüentemente de temas que concernem também à psicologia, permitindo que pesquisadores acadêmicos, não só psicólogos, mas engenheiros, sociólogos, administradores, além de gestores de empresas, agências governamentais e organismos internacionais, aumentem seu nível de informação sobre as últimas tendências no campo.

Apesar de serem diversas e profícuas as interseções entre a Psicologia da Segurança no Trabalho e todas as outras especialidades aqui já expostas, as pesquisas atuais têm trabalhado em temas bastante peculiares ao campo da segurança, que podem ser fundamentais à atuação do psicólogo junto a demandas da saúde e segurança do trabalho, tais como: acidentes organizacionais (Reason, 2016), clima e cultura de segurança (Bisbey et al., 2021; Casey et al., 2017), repercussões da segurança baseada em comportamento (Geller, 2001; Jasiulewicz-Kaczmarek et al., 2015; Skowron-Grabowska & Sobociński, 2018), psicologia da segurança no trabalho e estilos de liderança (Barling & Frone, 2004; Barling & Frone, 2017; Dionisi & Barling, 2019; Thude et al., 2018) repercussões no retorno ao trabalho (Lyubykh et al., 2020), indicadores proativos de liderança em segurança e prevenção de acidentes (Zwetsloot et al., 2020), relações entre percepção de riscos, valores e comportamento seguro (Chapman et al., 2020), conceitos e legislações de segurança (Encho et al., 2017; Ju & Rowlinson, 2020; Røyksund & Engen, 2020), precursores de lesões incapacitantes e fatalidades (McSween & Moran, 2017; Ynoui, 2018), entre outros.

### **3 OBJETIVOS**

#### **3.1 Objetivo Geral**

- Identificar conceitos e práticas de psicólogos(as) atuantes em demandas da saúde e segurança do trabalho (SST) acerca deste campo de atuação profissional.

#### **3.2 Objetivos Específicos**

- Compreender o contexto de atuação de psicólogos(as) em SST;
- Descrever as representações sociais (RS) de psicólogos(as) sobre o campo de atuação da psicologia em SST;
- Identificar nas RS de psicólogos(as) atuantes em SST, as dimensões conceitual e prática da psicologia quando aplicada a esta área de atuação;

### **4 MÉTODO**

O método adotado na pesquisa foi qualitativo e quantitativo, de cunho descritivo e exploratório (Gil, 2002). Investigou-se como os participantes compreendem e vivenciam sua própria atuação profissional como psicólogo(a) junto a demandas da SST, entendendo suas abordagens metodológicas, técnicas e concepções teóricas que fundamentam seu exercício profissional. Para tanto, foi adotado o referencial da Teoria das Representações Sociais (TRS) (Moscovici, 2013).

Não foi objetivo específico desta pesquisa desenvolver propriamente a TRS, destaca-se que este aporte teórico foi adotado, para o entendimento sobre a maneira como os indivíduos apreendem os acontecimentos da vida diária, as características do meio, as informações que os circulam e as relações sociais, identificando como se organizam as RS compartilhadas na linguagem (Cosso et al., 2021) por meio de uma abordagem estrutural capaz de distinguir quais ideias são centrais ou periféricas (Moliner & Abric, 2015) na concepção do grupo (Jesuino &

Pissara, 2013) pesquisado, sendo pertinente para compreender as práticas, conceitos e contextos típicos da atuação do psicólogo no campo da saúde e segurança do trabalho.

#### 4.1 Participantes

Um total de 31 profissionais psicólogos(as) responderam à pesquisa e não foi preciso excluir nenhum participante. Foram incluídos psicólogos que autodeclararam atuar na área da saúde e segurança do trabalho de forma exclusiva, prioritária ou secundária, ou seja, de forma continuada (não ocasional), incluindo profissionais atuantes em todos os setores da economia, sejam públicos, privados ou mistos. Foi critério de exclusão a participação com prevalência de respostas aleatórias, incoerentes e/ou incompletas.

Fizeram parte da amostra psicólogos(as) de todas as regiões brasileiras ( $N=31$ ), sendo 25 participantes do sexo feminino e 6 do sexo masculino, com idades entre 28 e 56 anos, atuantes em saúde e segurança do trabalho. Foram registrados participantes formados em cursos de graduação em psicologia em anos diversos. Não houve prevalência discrepante em relação ao tempo após a formação no curso de psicologia, em nenhuma das segmentações temporais estabelecidas em faixas de 5 anos. A distribuição da amostra com relação ao setor econômico da instituição de formação e o setor de atuação profissional estão demonstradas na Tabela 2.

#### **Tabela 2:**

##### *Formação Acadêmica e Setor de Atuação Profissional*

Formação e atuação	Quantidade
Instituição de formação acadêmica em psicologia	
Privada	23
Pública	8
Total	31
Setor de atuação profissional	
Privado	25
Público	5
Economia mista	1

---

Total	31
-------	----

---

## **4.2 Instrumento**

Para condução da pesquisa, foi estruturado um questionário (APÊNDICE A) dividido em três blocos de questões: Bloco I) relativo a identificação sociodemográfica com dados pessoais, acadêmicos e profissionais; Bloco II) relativo a práticas profissionais do psicólogo em SST; Bloco III) sobre especificidades conceituais da Psicologia quando aplicada a SST.

Os blocos II e III continham três tipos de questões: 1º tipo) perguntas objetivas de cunho quantitativo com possibilidade de resposta única ou de múltipla escolha; 2º tipo) uma questão adotando o uso da Técnica de Associação Livre de Palavras (TALP) a partir de um estímulo indutor (Vieira, 2018), que foi a “área da Psicologia voltada a demandas da saúde e segurança do trabalho”; 3º tipo) outras perguntas subjetivas de cunho qualitativo, com possibilidade de respostas elaboradas a partir das representações sociais (Moscovici, 2013) dos participantes.

Importante destacar que antes da aplicação do questionário foram realizados pré-testes com a população em estudo, visando avaliar a consistência dos itens e adequação semântica do texto. Foram ajustados termos e categorias a fim de se trabalhar com um vocabulário mais acessível possível para os profissionais de diferentes contextos de atuação (público, privado, autônomo ou do terceiro setor).

## **4.3 Procedimentos de Coleta**

Visando contemplar uma amostra nacional, a coleta de dados foi realizada de forma virtual, por meio de um formulário eletrônico, no qual foi estruturado o questionário de pesquisa. A divulgação da pesquisa foi feita a partir de uma convocatória por meio de redes sociais relacionadas à Psicologia e SST, com objetivo de incluir o máximo de participantes dentro dos critérios estabelecidos.

O convite para participação foi realizado por meios virtuais diversificados, sempre através de uma comunicação formal padronizada, com *link* e *QR Code* disponível para acesso e participação. Foram feitos também contatos telefônicos em igual proporção para os três setores empregatícios (público, privado e de organizações não-governamentais) em que os potenciais respondentes atuavam profissionalmente, convidando formalmente à pesquisa e indicando o acesso pelo *link* ou *QR Code* referido *no e-mail*.

O período de coleta ocorreu entre 15 de janeiro a 15 de março de 2022. A partir da aplicação do questionário *on-line*, os dados foram levantados e sistematizados inicialmente pela tecnologia da Plataforma *Google Forms*, gerando-se dados estatísticos e qualitativos das respostas.

#### **4.4 Procedimentos de Análise**

Os dados sociodemográficos (Bloco I) foram compilados em planilha eletrônica (Excel, versão 2016) e submetidos a análise quantitativa e descritiva, a partir do cálculo de frequências e porcentagens. Essa análise representa uma fundamentação para compreensão dos dados sobre as perguntas mais refinadas da pesquisa nos blocos II e III, que por sua vez abordaram as representações sociais (Moscovici, 2013) dos participantes sobre conceitos e práticas profissionais, no âmbito de suas abordagens teóricas, procedimentos técnicos, ferramentas, objetivos da atuação, desafios, viabilidades e impactos da atuação.

Para análise de dados proveniente da questão conceitual com uso do TALP (Vieira, 2018), foram aplicadas as análises prototípica e de similitude (Wachelke & Wolter, 2011) por meio do *software* IRAMUTEQ (Camargo & Justo, 2016). Os participantes selecionaram 5 palavras que, a partir da visão deles, correspondiam a questão solicitada. A partir do *software*, para a análise de similitude foi possível verificar o grau de conectividade dos termos evocados (Camargo & Justo, 2013), de forma que a prevalência das respostas similares foi representada

proporcionalmente em figuras circulares. Já para a análise prototípica, o *software* aplicou cálculos estatísticos para dividir em quadrantes as matrizes de respostas que compõem o núcleo central e periferias das representações sociais (Moliner & Abric, 2015) dos participantes acerca da questão.

As questões abertas do instrumento que investigaram dados sobre os procedimentos técnicos utilizados, os objetivos profissionais, as ferramentas e/ou instrumentos que fazem parte das práticas profissionais, os desafios encontrados, o contexto de atuação mais viável para as intervenções e os principais impactos das práticas profissionais do psicólogo em demandas de SST foram analisadas a partir da técnica de análise de conteúdo temática de Bardin (2016), que incluiu as seguintes fases:

- Pré-análise: consistiu na organização de todas as respostas dos participantes em uma planilha de dados com o objetivo de facilitar a leitura flutuante e a formulação de hipóteses iniciais.
- Exploração do material: foi realizada primeiramente de forma individual pelo pesquisador e depois foram realizadas análises em grupo com o objetivo de promover ajustes terminológicos nos temas e conferir a exatidão dos valores das frequências contabilizadas por cada tema e categoria, visando conferir maior confiabilidade ao processo de codificação e de classificação temática em categorias de análise. Essas categorias foram criadas a partir da definição de critérios de inclusão e de exclusão dos temas em cada categoria para que as categorias fossem mutuamente excludentes, ou seja, os temas inseridos em uma categoria não poderiam ser inseridos em outra categoria. Para atender ao critério da exaustividade, as categorias criadas envolveram análises todos os conteúdos possíveis encontrados nas respostas dos participantes (Carlomagno & Rocha, 2016).

- Tratamento dos resultados, inferência e interpretação: o tratamento consistiu na aplicação de técnicas descritivas de análise a partir do cálculo do somatório e do percentual dos temas e das respectivas categorias de análise. A inferência e interpretação dos resultados foi feita com base na literatura da área acerca da prática profissional do(a) psicólogo(a) no campo da SST.

#### **4.5 Aspectos Éticos**

Se faz importante frisar que para a realização desta pesquisa foram seguidos todos os procedimentos éticos pertinentes a pesquisa com seres humanos, obedecendo a Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde (CNS). Dessa forma, o projeto foi apresentado ao Comitê de Ética e Pesquisa da Universidade Federal do Espírito Santo, sendo devidamente registrado seu parecer positivo para que a mesma fosse realizada.

Antes da realização efetiva do preenchimento do questionário, cada participante assinou virtualmente o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), no qual se deu o delineamento necessário das questões éticas envolvidas na pesquisa, declarando sua participação voluntária na mesma (APÊNDICE B).

### **5 RESULTADOS**

Iniciamos essa análise sócio demográfica percebendo prevalência do público feminino (25 participantes) e a minoria masculino (6 participantes). Oriundas em sua maioria de instituições privadas de ensino (23 / 74,2%), as(os) profissionais participantes da pesquisa (total: 31), seguiram em sua maioria a atuação no setor privado (25 / 80%).

Pelos dados coletados na amostra, a maior parte dos participantes declararam se dedicar exclusivamente a demandas da saúde e segurança do trabalho (18 / 58,1%), podendo possivelmente apresentar maior vinculação com a área da SST e bem como uma maior apropriação prática para falar das questões que envolvem o fazer profissional do(a)

psicólogo(a) na área da SST. Não menos importante, 7 participantes da pesquisa (22,6%) têm maior parte da jornada de trabalho ocupada com demandas da SST (atuando de forma prioritária em demandas da área da SST) e apenas 6 participantes (19,4%) dedicam-se a essas demandas a partir de atuação secundária.

A base curricular dos cursos de graduação da maior parte dos entrevistados é generalista (resposta de 24 / 77% dos participantes), todavia o número de participantes pós-graduados se destacou, quando até mesmo profissionais com pouco tempo de formação também seguiram se especializando em cursos de pós-graduação (correspondendo a 28 / 90,3% dos participantes), como pode ser verificado na Tabela 3.

### **Tabela 3:**

#### *Natureza da Graduação e Realização de Pós-graduação*

Formação e pós-graduação	Quantidade
<b>Natureza do curso de graduação</b>	
Generalista	24
Especialista	7
<b>Total</b>	<b>31</b>
<b>Pós-graduados(as)</b>	
Sim	28
Não	3
<b>Total</b>	<b>31</b>

Ao analisar os campos de formação dos cursos de pós-graduação realizados pelos profissionais que atuam hoje em demandas da saúde e segurança do trabalho, foi possível evidenciar que grande parte da amostra teve após a graduação uma apropriação teórica e técnica prevacente no campo da Gestão de Pessoas. Destaca-se ainda que outras formações também discriminadas na Tabela 4 apresentaram conteúdos curriculares semelhantes à área de Gestão de Pessoas, tais como *Psicologia Organizacional e do Trabalho* ou *Recursos Humanos*:



**Tabela 4:***Áreas de Pós-graduação*

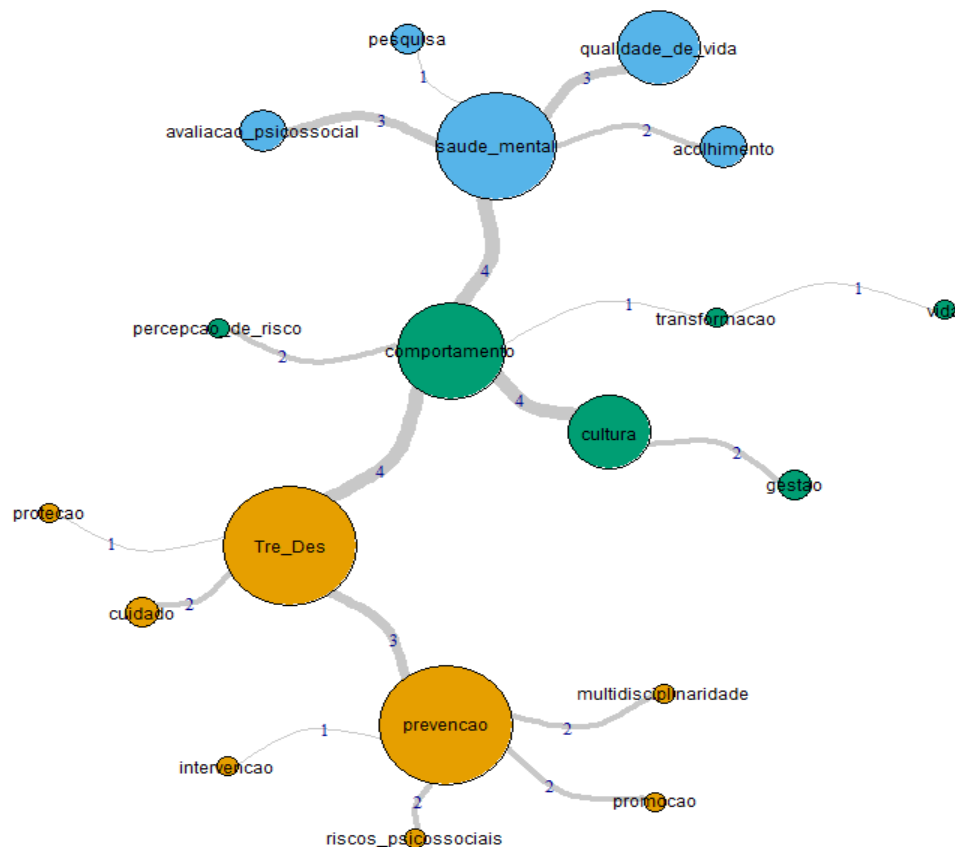
Áreas da Pós-graduação	Quantidade
Gestão de Pessoas	10
Psicologia Organizacional e do Trabalho	3
Terapia Cognitivo Comportamental	3
<i>Stricto Sensu</i>	3
Avaliação Psicológica	3
Recursos Humanos	2
Educação	2
Psicologia do Trabalho	2
Ergonomia	1
Neuropsicologia	1
Psicologia da Saúde e Segurança do Trabalho	1
Clínica	1
Psicologia Positiva	1
Saúde Mental	1
Total	34

Em menor prevalência, apesar de atuantes de maneira contínua junto a demandas da saúde e segurança do trabalho, uma menor parte dos profissionais (02 participantes) possui formação em *Psicologia do Trabalho* e apenas uma participante tem formação em *Psicologia da Saúde e Segurança do Trabalho*.

### 5.1 Conceitos

Para o alcance dos objetivos delineados, os dados obtidos através dos blocos II e III de questões do questionário foram dedicados ao levantamento dos aspectos conceituais e das práticas profissionais dos(as) psicólogos(as) participantes da pesquisa. As questões relativas aos conceitos e abordagens teóricas em SST foram analisadas a partir do *software* IRAMUTEQ. A Figura 1 apresenta os resultados relativos ao termo indutor “área da Psicologia voltada a demandas da saúde e segurança do trabalho”:

**Figura 1: Análise de Similitude**



São observados a partir da figura três marcos conceituais: **Saúde Mental**, **Comportamento** e **T&D** (treinamento e desenvolvimento). Por ordem de prevalência de frequência das temáticas, o conceito **Saúde Mental** se associou primeiramente com a “Qualidade de Vida”, “Avaliação Psicossocial”, “Acolhimento” e “Pesquisa” (levantamento de informações). A temática de **Comportamento** demonstrou-se associada de um lado com a “Cultura” e “Gestão”, e de outro lado com a “Percepção de Risco” e em menor valência com “Transformação” e “Vida”. Por fim, o eixo temático de **T&D** teve maior ênfase, com a “Prevenção”, seguido por “Multidisciplinaridade”, “Promoção”, “Riscos Psicossociais” e “Intervenção”, e de outro lado com o “Cuidado” e a “Proteção”.

Com objetivo de análise a centralidade dos conceitos, a partir do referencial da teoria das representações sociais, realizou-se uma análise prototípica dos conceitos relacionados a

psicologia e SST. Informações sobre elementos centrais e periféricos são apresentados na Tabela 5.

**Tabela 5:**

*Análise Prototípica*

<b>Zona central</b>	<b>Primeira periferia</b>
Treinamento e Desenvolvimento	Cultura
Saúde Mental	Qualidade de vida
Prevenção	
Comportamento	
<b>Elementos contratantes</b>	<b>Segunda periferia</b>
Avaliação psicossocial	Acolhimento
Pesquisa	Gestão
Intervenção	Cuidado
Promoção	Riscos psicossociais
Percepção de risco	Multidisciplinariedade
Transformação	Vida
Proteção	

Com base nestes resultados, essa análise possibilitou entender que os conceitos “treinamento e desenvolvimento”, “saúde mental”, “prevenção” e “comportamento” traduzem para os participantes o significado do que representa a área da psicologia associada a demandas da SST, compondo assim o núcleo central da representação social do grupo, dando consistência e permanência sobre o que pensam a respeito dessa atuação. De outro lado, permitiu destacar elementos que se diferenciam em função da experiência de cada participante, mas que se adaptam e reforçam essa representação, que são a “cultura, qualidade de vida, acolhimento, gestão, cuidado, riscos psicossociais, multidisciplinariedade e vida”, compondo assim os significantes periféricos a esta representação.

## 5.2 Concepções/abordagens teóricas

Buscou-se entender em outro eixo de análise, que concepções teóricas suportam e dão referência para o exercício das práticas profissionais, deixando livre para que os participantes

citassem todas as abordagens teóricas que utilizam como fundamento de suas práticas, como se pode observar na Tabela 6.

**Tabela 6:**

*Abordagens Teóricas*

Abordagens teóricas	Quantidade
Teoria Cognitivo Comportamental	18
Psicopatologia	6
Os que não compreenderam o que é abordagem teórica	5
Psicologia Social	4
Psicodinâmica do Trabalho	4
Metodologias customizadas por empresas de consultoria no campo da SST	4
Psicologia positiva	3
Abordagens do campo da aprendizagem	2
Não responderam	2
Ergonomia	1
Abordagens sociológicas	1

Foi evidenciada a prevalência no uso da Teoria Cognitivo-comportamental, seguida da Psicopatologia, Psicodinâmica do Trabalho, Psicologia Social e outras abordagens em menor expressão.

O que se faz importante destacar é que uma parte relevante das respostas neste quesito foram analisadas como não pertinentes a pergunta, seja porque os participantes demonstraram não compreender o que vem a ser uma abordagem teórica, seja por não responderem ou ainda por trazerem nomes de metodologias customizadas por empresas que prestam consultoria no campo da SST (tal como “*Hearts and Minds*”).

### **5.3 Procedimentos técnicos e ferramentas psicológicas em SST**

Ao analisar as respostas da questão que investigava os procedimentos técnicos utilizados pelos participantes em demandas da saúde e segurança do trabalho, obteve-se o total

de 91 temas que foram categorizados, evidenciando que os procedimentos técnicos mais prevalentes eram clínicos e educacionais, como pode ser visto na Tabela 7.

**Tabela 7:**

*Categorização dos Procedimentos Técnicos Utilizados em Demandas de SST*

Categoria	Definição	Quantidade
Clínico	Procedimentos de avaliação e atendimento psicológico, a partir da utilização de diferentes ferramentas e abordagens, contemplando ainda procedimentos que estão associados a este trabalho, tais como acolhimento, aconselhamento, suporte, encaminhamentos e afins.	21
Educação	Procedimentos de educação em saúde e segurança no trabalho realizados por meio de treinamentos, palestras, programas educacionais, <i>workshops</i> , capacitações, exercícios e construção de material educativo. Essas ações educacionais abordam os seguintes temas fatores psicossociais, percepção de risco, segurança no trabalho e Política Nacional de Saúde do Trabalhador.	16
Promoção	Procedimentos de promoção de saúde e segurança no trabalho que envolvem práticas de avaliação psicológica a partir da utilização de diferentes instrumentos e técnicas e intervenções que envolvem diferentes abordagens teóricas conceituais, atividades grupais e encaminhamentos que visam garantir a prevenção de riscos ocupacionais, a promoção da saúde e segurança do trabalhador.	15
Pesquisa	Procedimentos de pesquisa qualitativa e quantitativa em saúde e segurança no trabalho que envolvem os seguintes procedimentos elaboração e aplicação de questionário, realização de entrevista, revisão de literatura e avaliação de competências.	12
Gestão	Procedimentos que envolvem a gestão em saúde e segurança no trabalho, são eles: consultoria, planejamento, atividades relacionadas ao provimento operacional e corporativo, reuniões, tarefas administrativas. Inclui também instrumentos de gestão, assim como relatórios e indicadores de ações.	11
Vigilância	Procedimentos de vigilância em saúde e segurança no trabalho que envolvem a utilização de técnicas para a análise das causas de acidentes de trabalho, a notificação compulsória de casos de transtornos mentais	8

relacionados ao trabalho, a investigação epidemiológica, as inspeções e as visitas em ambientes de trabalho.

Normas e Legislações	Procedimentos realizados com base em normas regulamentadoras e legislações que dispõem sobre a saúde e segurança no trabalho, bem como normas organizacionais/institucionais e código de ética profissional do psicólogo.	8
<b>Total</b>		<b>91</b>

Percebe-se nas respostas da maior parte dos participantes (21/91) que seus procedimentos técnicos estão associados e/ou caracterizados a aspetos da saúde e segurança do trabalho, tal como “*atendimento em saúde ocupacional*”, “*avaliações psicossociais para atendimento a legislação*”, “*diálogos diários de segurança (DDS)*”, “*entrevistas de acidentes*”, “*análises de causas*”, “*notificação de transtorno mental relacionado ao trabalho no SINAN/SUS*”, “*capacitações sobre a Política Nacional de Saúde do Trabalhador para profissionais do SUS*”, “*aplicação de ferramentas de segurança psicológica*”, “*treinamentos relacionados a percepção de risco*”, “*atendimento em saúde ocupacional*”, “*exposição dialogada*”, “*gestão de consulta*”, “*visita ao local de trabalho*”, “*avaliação psicológica ocupacional*”, “*ações de vigilância, inspeções e acolhimento dos trabalhadores*” e ainda procedimentos no âmbito da saúde e segurança do trabalho voltados para prevenção/controle de riscos psicossociais, aplicação de normas legais ou institucionais e uso de outras ferramentas de uso privado.

Com interesse em entender o conjunto de ferramentas e/ou instrumentos de trabalho tipicamente utilizados por psicólogos(as) em demandas de saúde e segurança do trabalho, foi questionado aos participantes quais instrumentos fazem parte das suas práticas de atuação profissional, conforme pode se verificar na Tabela 8.

**Tabela 8:***Categorização das Ferramentas/Instrumentos de Trabalho Utilizados em Demandas de SST*

Categories	Definição	Quantidade
Diagnóstico clínico	Instrumentos diagnósticos utilizados em âmbito clínico individual, de cunho avaliativo e/ou psicométricos.	15
Mapeamento Organizacional	Instrumentos para levantamento e/ou qualificação de dados organizacionais, valendo-se de questionários e/ou métricas psicossociais.	11
Procedimentos técnicos	Atividades profissionais ou procedimentos técnicos não específicos, tipicamente realizado pela psicologia enquanto atividade ou produção documental.	10
Análise e manejo comportamental	Ferramental metodológico utilizado para análise e manejo de processos e comportamentos relacionados a segurança.	9
Comunicacionais	Ferramentas que envolvem o processo de comunicação, tanto visual, instrucional, analítico-organizacional e interpessoal.	6
Rastreio remoto de riscos para atividades laborais	Tecnologias de uso remoto, tais como aplicativos, softwares ou telemetria, para rastreio/identificação de riscos individuais e/ou situacionais relacionados a atividades laborais.	6
Intervenção grupal	Ferramental metodológico utilizado na condução de trabalhos em grupo, visando o acolhimento, compreensão, análise e intervenção em demandas coletivamente.	4
Educativas	Ferramentas de cunho educativo e didático que auxiliam abordagens e procedimentos técnicos como capacitações, treinamentos e afins.	4

Computacional	Estrito recurso tecnológico material para utilização em procedimentos técnicos do(a) psicólogo(a), tais como relatórios, planilhamentos, avaliações, laudos, etc.	2
Política/normas	Recurso normativo e/ou legal em que se respalda o profissional psicólogo para execução de atividades específicas, de maneira procedural e/ou metodológica	2
<b>Total</b>		<b>69</b>

Surgiu assim uma diversidade de temas (69) para se referir a esses instrumentos, tanto de utilização comum na atuação em psicologia em diferentes áreas, tais como “*testes psicológicos*” ou “*roteiro de anamnese*”, como instrumentos especificamente mais vinculados a área de SST, tais como “*escala de qualidade de vida*”, “*questionários de saúde mental*”, entre outros.

É fundamental dar destaque às ferramentas mais utilizadas pelo(as) psicólogos(as) participantes da pesquisa. Dos 31 participantes, 15 se referiram a ferramentas voltadas para o diagnóstico clínico, sendo prevacente os instrumentos utilizados no âmbito clínico individual, de cunho avaliativo e/ou psicométricos, tais como testes cognitivos, de atenção, raciocínio e de personalidade, associando naturalmente o seu uso à prática clínica prevacente enquanto procedimentos apontados anteriormente.

Também em forte prevalência, se destacam nos resultados desta questão as ferramentas de “Mapeamento Organizacional”, entendidos como instrumentos para levantamento e/ou qualificação de dados organizacionais, valendo-se de questionários e/ou métricas psicossociais, onde dos 31 participantes, 11 se referiram uso de ferramentas dessa natureza.

É importante destacar que nem todos os instrumentos relatados a partir desta questão foram instrumentos físicos/materiais, ou seja, alguns instrumentos relatados se referiram a métodos e abordagens específicas de trabalho. Embora não palpáveis, os termos que se referiam a estes métodos e abordagens foram considerados e entendidos como ferramental na atuação



do psicólogo em demandas da SST, por serem específicos e terem uma peculiaridade instrucional, tais como “*diagnóstico de clima e cultura de segurança*”, “*mapeamento de ativadores de comportamentos de risco*” ou “*investigação de acidente*”.

É importante apontar ainda que 10 participantes indicaram uso de instrumentos como “*entrevistas, relatório, palestras, grupos de discussão, avaliações, relatório e pareceres*”, ou seja, termos genéricos que se referiam a procedimentos profissionais, não especificando metodologia, abordagem ou finalidade associada aos mesmos, comumente utilizado por psicólogos(as) enquanto atividade profissional e produção documental. Dessa forma, esses termos foram analisados, inferidos, tematizados e qualificados categoricamente como **procedimentos técnicos**.

Se destaca ainda na análise qualitativa destes dados sobre instrumentos utilizados pelos psicólogos, a presença da tecnologia, que aparece distribuída explicitamente nas ferramentas computacionais e de rastreamento remoto de riscos, mas também como meio físico/tecnológico de outras ferramentas de natureza comunicacional, educativa, análise comportamental e mapeamento organizacional.

Quando analisadas as informações das Tabelas sobre procedimentos e instrumentos, nota-se uma consonância dos dados, uma vez que as práticas psicológicas requisitam instrumentos específicos à atuação profissional. Se aparece nas respostas desses profissionais termos específicos da SST para se referir a procedimentos, na indicação de quais instrumentos utilizam, esse vocabulário também se faz presente. Dessa forma, além de relatarem uso de instrumentos que explicitam aspectos relacionados a SST, alguns participantes também relataram como instrumental, ferramentas de uso privativo e/ou restrito, desenvolvidas por instituições especializadas na área e em formato de siglas, tal como “HM”, “COPSOQ”, entre outros (o que denota estar implícito um conhecimento do significado desses termos).

#### 5.4 Objetivos da atuação psicológica em demandas da SST

Cumprindo mais um dos itens da pesquisa, os participantes também foram conduzidos a refletir sobre o que se dedica a fazer esta psicologia voltada a demandas da saúde e segurança do trabalho, ou seja, quais seriam os objetivos da atuação profissional do(a) psicólogo(a) uma vez lidando com demandas da SST. A partir das respostas dos participantes detalhando objetivos diversos, foi possível obter 96 temas distintos, verificando assim uma riqueza vocabular com elementos relacionados a “ambientes seguros e saudáveis”, “saúde mental”, “qualidade de vida no trabalho”, “comportamento”, “bem-estar”, “conforto no trabalho”, “adoecimento”, “acidentes”, “agravos”, “cuidado”, “riscos psicossociais”, “segurança psicológica”, “cultura”, “proteção”, “gestão”, entre outros. Os objetivos da atuação psicológica em demandas da SST, estão categorizados e definidos na Tabela 9.

#### Tabela 9:

*Objetivos da Atuação Psicológica em Demandas da SST.*

Categorias	Definições	Quantidade
Treinar e desenvolver o trabalhador	Planejar e executar ações de treinamento e desenvolvimento que visam desenvolver competências técnicas, sócio emocionais, interpessoais, comportamentais do trabalhador.	22
Compreender e prevenir acidentes e agravos	Prevenir acidentes e agravos, por meio de atuação multidisciplinar que envolva a compreensão e a intervenção sobre contextos, comportamentos, riscos psicossociais e fatores de proteção.	21
Promover a saúde e o bem-estar	Promover bem-estar, qualidade de vida, saúde mental e segurança psicológica e preservação da vida do trabalhador.	16
Melhorar aspectos Organizacionais	Promover a gestão de fatores organizacionais a partir da transformação da cultura, promoção da sustentabilidade e otimização de processos.	15
Dar assistência à saúde do trabalhador	Oferecer ações de assistência à saúde do trabalhador a partir da avaliação clínica, promoção de cuidado e suporte e reabilitação.	12

Melhorar o ambiente de trabalho	Intervir no ambiente de trabalho, visando torná-lo mais saudável e confortável e com condições seguras.	10
Total		96

As respostas dos participantes descreveram em maior prevalência o objetivo de “treinar e desenvolver o trabalhador”, no âmbito de planejar e executar ações de treinamento e desenvolvimento que visam desenvolver competências técnicas, sócio emocionais, interpessoais, comportamentais. Ao lado deste objetivo, os psicólogos se propõem a “compreender e prevenir acidentes e agravos”, o que envolve tanto a saúde como a segurança, por meio de uma atuação multidisciplinar que envolva a compreensão e a intervenção sobre contextos, comportamentos, riscos psicossociais e fatores de proteção. Dando sequência às ênfases levantadas, categorizaram-se ainda os objetivos da “promoção da saúde e bem-estar”, a “melhoria de aspectos organizacionais”, a “assistência à saúde do trabalhador” e a “melhoria do ambiente de trabalho”.

Como aspecto em destaque na análise de conteúdo sobre esses objetivos da atuação do psicólogo(a), pode se perceber nas respostas relevante presença de unidades de sentido que envolvem “fatores de riscos psicossociais” como meio de “compreender e prevenir acidentes e agravos”. De outro lado, relacionado a esta temática, os “fatores de proteção” aparecem apenas uma vez nas respostas dos participantes. Quando se refere ao objetivo de “melhorar aspectos organizacionais” se destaca o elemento “cultura” nas respostas e no objetivo de “treinar e desenvolver o trabalhador” se destacam elementos voltados ao “desenvolvimento de competências sócioemocionais, comportamentais, interpessoais e técnicas”.

### **5.5 Desafios e viabilidades na atuação psicológica em SST**

Sobre os aspectos desafiosos, foi possível se levantar 58 unidades de sentido a partir das respostas dos participantes que foram categorizadas conforme indica a Tabela 10.

**Tabela 10:***Desafios e Viabilidades na Atuação Psicológica em Demandas da SST*

Desafios à atuação		
Categorias	Definição	Quantidade
No entendimento externo sobre a atuação do psicólogo	Desafio proveniente das dificuldades de profissionais de outras áreas, setores ou níveis de gestão em compreenderem suficientemente a atuação do psicólogo.	20
Nas práticas e técnicas do psicólogo(a)	Desafios de procedimentos ou situações vividas na aplicação de procedimentos técnicos por parte dos psicólogos que envolvem questões referentes ao processo de comunicação, mensuração de resultados, intervenções nos locais de trabalho e a dificuldade em adotar uma cultura e comportamentos seguros.	12
Nas condições necessárias para realização/êxito do trabalho	Desafio relativo a condições materiais, organizacionais e situacionais suficientes para a realização e êxito do trabalho do psicólogo.	11
Na formação do psicólogo(a)	Desafios provenientes da dificuldade de acesso a informação e formação profissional em saúde e segurança no trabalho.	10
No amparo legal e normativo	Desafios relacionados a um aporte legal insuficiente para amparar a execução de determinados procedimentos técnicos e para delimitar as práticas dos(as) psicólogos(as).	5
<b>Total</b>		<b>58</b>
Viabilidades à atuação		
Categorias	Definição	Quantidade
Atuando de forma macro e sistêmica	Consideram diversos fatores e aspectos na resultante dos fatos, considerando o envolvimento e disponibilidade de toda a Organização, escalonando as ações em todo o organograma institucional, considerando a consciência dos envolvidos sobre a importância do trabalho em psicologia, a promoção, vigilância e prevenção em saúde, bem como a cultura.	22

Em abordagens de treinamento e desenvolvimento (T&D)	Focam o trabalho de treinamento e desenvolvimento, junto lideranças ou operacional, atuando de forma coletiva.	10
No suporte técnico	Fornecem suporte técnico para outras áreas, de maneira consultiva, em cumprimento a normas ou não, bem como aplicando técnicas específicas que requisitam as demandas.	6
Junto a gestão	Focam os processos de gestão organizacional.	5
Em abordagens clínicas	Intervém individualmente em âmbito clínico ocupacional.	4
<b>Total</b>		<b>49</b>

As categorias mais frequentes agrupam respostas que apresentam conteúdos relativos ao desafio do(a) psicólogo(a) não ter sua prática profissional compreendida por profissionais de outras áreas/setores de atuação e aos desafios inerentes à própria prática e técnica de trabalho do profissional, que refletem aspectos ligados à natureza do trabalho do psicólogo em SST. Seguindo a prevalência de categorias sobre os desafios, destacam-se respostas que falam sobre as condições necessárias para realização/êxito do trabalho, dificuldade de acesso a informação e formação profissional do psicólogo em SST e no seu amparo legal e normativo para atuar.

Já na exploração dos contextos mais propícios e viáveis a uma efetividade na atuação profissional, foi possível se levantar 49 unidades de sentido, entre elas uma diversidade de procedimentos técnicos específicos como a “clínica ocupacional”, “treinamentos”, “vigilância em saúde”, “consultoria” e “análise de ocorrências”, bem como formas de abordar as demandas atuando “em toda a organização”, intervindo na “gestão organizacional”, dando “suporte técnico a outras áreas” dentro da SST, atuando na “cultura” ou ainda “escalando o organograma” da instituição.

## 5.6 Impactos da atuação do psicólogo(a) no campo da SST

Se aproximando de um entendimento sobre os resultados da atuação profissional do psicólogo(a) junto à demandas da saúde e segurança do trabalho, foi questionado aos participantes, de acordo com o que cada um tem verificado em suas experiências, o que eles têm percebido como principais impactos dessa atuação. Foi possível obter 82 unidades de sentido a partir das respostas, e categorizar os 9 impactos principais verificados por psicólogos que hoje atuam de forma contínua em demandas da SST. Esses impactos são descritos na Tabela 11.

**Tabela 11:**

*Impactos da Atuação do(a) Psicólogo(a) em SST*

Categorias	Definição	Quantidade
Comportamento	Impactos que geram a mudança de comportamento que incluem a adesão ao comportamento mais participativo e engajado.	22
Segurança	Impactos que propiciam a criação de espaços seguros, a prevenção/diminuição de acidentes, a prevenção da incapacidade para a realização das atividades laborais, a redução dos afastamentos e a identificação de riscos laborais.	14
Bem-estar e qualidade de vida	Impactos que promovem conforto sob o próprio sentimento de existência da pessoa em seu trabalho, bem como as que melhoram a qualidade de vida do trabalhador, tanto no âmbito pessoal como no ambiente de trabalho.	10
Saúde	Impactos na promoção da saúde ao trabalhador, no tratamento de suas demandas de saúde mental, que viabilizam sua reabilitação, reduzindo o estresse e o adoecimento.	8
Relações interpessoais	Impactos que qualificam as relações interpessoais, qualificando a ética, segurança psicológica, humanização e clima organizacional.	8
Organização/gestão	Impactos que melhoram a eficácia os processos de gestão e a segurança organizacional.	7
Cultura	Impactos que geram mudança cultural, elevando a maturidade em segurança.	5

Desenvolvimento	Impactos que geram o desenvolvimento de competências dos trabalhadores, melhora na comunicação e conscientização.	4
Produtividade	Impactos que elevam a produtividade e a funcionalidade do trabalhador.	4
Total		82

Tais evidências demonstram repercussões a nível comportamental, na proteção do trabalhador promovendo condições seguras de trabalho, no bem-estar e qualidade de vida como um todo, na saúde do trabalhador do âmbito preventivo à reabilitação, nas relações interpessoais, nos aspectos organizacionais e de gestão, na cultura organizacional e dos(as) trabalhadores(as), no desenvolvimento de competências e na produtividade em termos da funcionalidade individual e da eficácia organizacional.

Foi possível inferir a partir das respostas dos participantes que esses impactos se correlacionam. Contudo, ficou evidente no levantamento de dados que as respostas descrevem em maior frequência a atuação da psicologia na área da SST impactando de formas diversas na mudança do comportamento, elevando a participação e engajamento com a saúde e segurança, se configurando como um processo educativo, ou seja, de literacia em saúde e segurança. Por outro lado, o item em menor frequência nas respostas diz respeito a produtividade, dado que pode vir possivelmente a apontar para um compromisso prioritário da atuação da psicologia na área da SST, a ser discutido a sessão seguinte.

## **6 DISCUSSÃO**

Este foi um estudo exploratório que objetivou compreender a atuação de profissionais psicólogos(as) em SST, englobando aspectos conceituais e práticos. Para tal, se recorreu ao referencial da teoria das representações sociais (Moscovici, 2013) como instrumental para investigar como psicólogos atuantes na área de SST tem representado sua atuação em termos

conceituais e práticos, considerando as condições em que as práticas e as representações sociais têm se determinado mutuamente entre os aqueles atores representantes do grupo.

Apesar das ações protagonistas de psicólogos(as) na interface entre saúde mental e trabalho no contexto dos serviços públicos (de Souza, 2014), pelos dados da pesquisa, a maioria dos psicólogos(as) se formaram em instituições privadas, bem como atuam em empresas privadas. Essa prevalência já tem sido apontada em estudos sobre perfil profissional no contexto brasileiro como um todo (Borges-Andrade et al., 2015) e em específico na região sul (Gusso et al., 2019), indicando a prevalência dos profissionais de POT de no setor privado, o que se associa também à dificuldade do pesquisador em alcançar esses profissionais do setor público nesta pesquisa.

Compreender em profundidade a resultante mental da construção social de significados em comum (Campos & Lima, 2018; Moscovici, 2013) sobre as práticas desses profissionais, é sobretudo entender e situar o(s) contexto(s) no quais essas experiências laborais estão inseridas. Analisando os resultados da pesquisa, foi possível verificar reflexos desse contexto de atuação em aspectos tanto conceituais, como teóricos, práticos e metodológicos.

Zanelli et al. (2014) já destacavam uma crescente procura de instituições privadas por serviços de consultoria em gestão de pessoas na década de 90. Ao encontro a este cenário, os dados da pesquisa evidenciaram relevante uso metodológico e ferramental desenvolvidos por empresas de consultoria na interface Psicologia e SST, caracterizando a influência de iniciativas privadas nas práticas e representações sociais desses psicólogos(as).

Quanto aos conceitos estabelecidos por esses profissionais à atuação da Psicologia no campo da SST, foi possível identificar três marcos: Saúde Mental, Comportamento e T&D (treinamento e desenvolvimento). Estando a Saúde Mental associada a “Qualidade de Vida”, “Avaliação Psicossocial”, “Acolhimento” e “Pesquisa”; o eixo comportamento relacionado a “Cultura”, “Gestão”, “Percepção de Risco”, “Transformação” e “Vida”; e por fim, o aspecto



de T&D associado de um lado ao “cuidado” e “proteção”, e outro lado se vinculando a “Prevenção”, que por sua vez se relaciona a “Multidisciplinariedade”, “Promoção”, “Riscos Psicossociais” e “Intervenção”.

No contexto brasileiro, algumas dessas temáticas já constavam em definições colocadas nos estudos sobre POT determinando seus subcampos (Zanelli et al., 2014), todavia representando procedimentos e processos de outra natureza, tal como T&D no âmbito da Gestão de Pessoas. Contudo tanto os recentes estudos em POT no Brasil tem assumido novos desafios no âmbito das Organizações, abarcando novas temáticas da saúde do trabalhador (Malvezzi, 2015). Como a Psicologia da Saúde Ocupacional tem incorporado o arcabouço teórico internacional e trabalhando seu desenvolvimento (Carlotto et al., 2018), compreendendo a saúde global do trabalhador envolvendo segurança, saúde e bem-estar (Zwetsloot et al., 2020).

Uma vez que a segmentação do público da pesquisa foi de psicólogos(as) com atuação contínua na área, consolidou-se o estudo da prática como recorrência e maneira de fazer (Flament & Rouquette, 2003), sendo uma contribuição relevante o entendimento de sua atuação no âmbito da SST, bem como significativo para o desenvolvimento de estudos mais amplos. Os resultados possibilitaram aferir também quais abordagens teóricas, práticas e ferramental lhes são típicos, quais objetivos, desafios e viabilidades tem se estabelecido e quais impactos tem a sua atuação.

No que diz respeito às abordagens teóricas que fundamentam a atuação desses psicólogos(as), pode-se destacar uma grande ênfase do uso da Teoria Cognitivo-comportamental. Aspecto já observado em outros estudos brasileiros (Simonelli et al., 2016) apontando a influência dessa abordagem, desde uma linha mais tradicional (Geller, 1942) que vem trabalhando a segurança baseada em comportamento (Geller, 2001) e se repercute até hoje, agregando a investigação de fatores cognitivos que influenciam hábitos inseguros (Goh &

Binte Sa'adon, 2015) e avançam explorando mecanismos cognitivos e sociais enquanto mediadores da relação entre clima de segurança organizacional, conformidade e comportamentos de segurança proativos (Fugas et al, 2012), apontando que os mecanismos cognitivos e os comportamentos seguros são influenciados pelo contexto social.

Contudo, para uma parcela relevante dos participantes da pesquisa, pode ser identificado um desconhecimento e/ou dificuldade de compreensão sobre o que vem a ser uma abordagem teórica. Essa falta de embasamento na atuação já tem sido apontada como alarmante (Gusso et al., 2019). A questão relacionada à formação desses profissionais, no que se refere ao desafio identificado na pesquisa enquanto “dificuldades na formação e qualificação profissional”, com “restrita formação acadêmica para atuar na área e a dificuldade de se qualificar neste campo devido à escassez de estudos, de literatura específica acessível, de cursos e de material didático amplamente divulgados”.

Se por um lado é possível perceber, pelos resultados da amostra, uma defasagem na formação do(a) psicólogo(a) em bases teóricas específicas no campo da SST, da Psicologia da Saúde Ocupacional (Sauter & Hurrell, 2017), ou ainda em Fatores Humanos e Ergonômicos (FHE) (Karwowski, 2012), por outro lado esta pesquisa possibilitou verificar que, até o momento, são os conhecimentos nos campos da Gestão e da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) (Gondim et al., 2010) que têm sido a base formal para a especialização da maior parte dos profissionais psicólogos que atuam em SST hoje no Brasil.

A literatura que tem se dedicado ao estudo dessa atuação em POT tem apontado um nível de dedicação exclusiva de 61% (Bendassoli & Borges-Andrade, 2015). Segundo os dados da presente pesquisa, 57% da amostra atua exclusivamente com a SST. Tal similaridade aponta para necessidade de entender se é possível fazer essa comparação distinguindo áreas ou se na verdade não haveria distinção entre essas atuações.

Colaborando com este cenário, entidades representativas na Psicologia conjugam esforços para propor mudanças substanciais na qualidade da formação e práticas profissionais que fazem interface com a SST (SBPOT, 2020; Bentivi, 2019; CFP, 2022). Em consonância às práticas profissionais amparadas por estes referenciais, os resultados da pesquisa apontam que os(as) psicólogos(as) têm atuado em demandas da SST aplicando procedimentos diversos, típicos da clínica psicológica (tais como atendimentos e avaliações psicológicas), se dedicando também à práticas educativas, transmitindo informações sobre saúde e segurança no trabalho por meio de formatos diversos de espaços de aprendizagens, entre treinamentos, capacitações, *workshops* e atividades similares.

Para o que ampara tecnicamente o Manual de Competências para Atuação em POT (SBPOT., 2020) a atuação do psicólogo organizacional em SST é definida como:

(...) intervenção nos processos de saúde no trabalho e suas relações com os fatores de risco e proteção à saúde do trabalhador, bem como o desenvolvimento de políticas e programas de promoção, prevenção e reabilitação no âmbito da saúde, bem-estar, qualidade de vida e segurança no trabalho (pag. 17).

Esta definição se relaciona diretamente às práticas levantadas pela pesquisa, sendo possível qualificar que os psicólogos desempenham atividades no âmbito da promoção da saúde, segurança e pesquisa, coletando informações para prevenção e/ou intervenção junto aos trabalhadores e à Organização, bem como a atuação no âmbito da gestão, da vigilância em saúde e segurança e atendimento a normas e legislações. Contudo, vale somar a essa discussão sobre as práticas, os esforços científicos para maior compreensão dos riscos psicossociais (Carlotto et al., 2018), dialogando ao desenvolvimento científico com as realidades das práticas em POT hoje no Brasil (SBPOT, 2020), uma vez que em alguns contextos centram-se ainda nos processos de gestão de pessoas e recrutamento e seleção (Gusso et al., 2019).

Como demonstram os resultados da pesquisa neste recorte com psicólogos(as) no Brasil, se é formalmente no âmbito da Gestão de Pessoas e da POT a base teórica que tem fundamentado especialização e a atuação da maior parte desses psicólogos atuantes com demandas da SST, não seria coerente fazer qualquer distinção entre atuação em SST e em Psicologia Organizacional e do Trabalho. Além disso, é fundamental considerar que a POT abrangeu suas colaborações em diferentes campos, desde a sociologia à ergonomia cognitiva (Zanelli et al., 2014) abarcando diversos temas desde as habilidades, desempenho, clima e cultura (Giberson, 2015) à acidentes de trabalho (Madalozzo & Zanelli, 2016), produzindo conceitos, tecnologias e profissões que hoje povoam diversos territórios, inclusive o da saúde do trabalhador (Malvezzi, 2015).

É possível verificar nessas práticas que as intervenções a nível comportamental acabam sendo hoje um lugar viável para a atuação do psicólogo na SST, possivelmente resultante de uma tradição da segurança baseada em comportamento (Geller, 1942) e influência da segurança comportamental nas práticas e modelos de prevenção de acidentes do trabalho (Simonelli et al., 2016). Ainda neste interim, os resultados da pesquisa sobre os impactos da Psicologia na SST reforçam a prevalência no campo comportamental, por meio de práticas educativas, de treinamento e desenvolvimento, atuação esta que tem sido contemplada como prática típica da POT no Brasil (Zanelli et al., 2014) e internacionalmente (Sott et al., 2020).

Apesar de alguns estudos apontarem a tendência do profissional de POT a ocupar posições mais estratégicas nas empresas (Rocha & Wechsler, 2017), pode se perceber que os psicólogos que atuam em SST estão predominantemente em práticas junto ao trabalhador, apesar de atuarem com vistas a envolver toda a Organização. Este tipo de atuação está representada em uma das atribuições do Psicólogo do Trabalho no Código Brasileiro de Ocupações (CBO, 2022), quando delinea que o psicólogo(a) “atua como consultor interno/externo, participando do desenvolvimento das organizações sociais, para facilitar

processos de grupo e de intervenção psicossocial nos diferentes níveis hierárquicos de estruturas formais”.

Em termos dos instrumentos de trabalho, se destacam primeiramente os da clínica psicológica, utilizados em abordagens individuais, de cunho avaliativo e/ou psicométrico, fazendo uso de *testes psicológicos, inventários e fichas de anamnese*, uso este estreitamente ligado à prática de análise, diagnóstico e orientação de casos na área da saúde, descrito também como atribuição do psicólogo do trabalho (CBO, 2022). É possível confirmar nos resultados desta pesquisa, que o psicólogo(a) também carrega relevante consequência de uma tradição de atuação na área clínica (Borges-Andrade et al., 2015) e da representação social desse profissional com uma identidade associada ao modelo clínico de intervenção (Piasson & de Freitas, 2022). Uma vez que as práticas e o instrumental clínicos aparecem em destaque na rotina dos psicólogos(as) que atuam em SST, em abordagens individuais, de cunho avaliativo e/ou psicométrico, fazendo uso de testes psicológicos, inventários e fichas de anamnese, muito embora uma parte menor dos psicólogos(as) (7) tenham realizado formação, a nível de especialização, na área clínica, conforme foi apresentado na Tabela 4.

Apesar disso, como definiu Bendassoli (2011), a clínica é uma das vias fundamentais para o entendimento do trabalho, e o(a) psicólogo(a) vem conquistando importante espaço no âmbito da clínica ocupacional, principalmente no que diz respeito ao atendimento de avaliações psicossociais no contexto das normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho (NRs), a fim de contribuir na avaliação da saúde mental do trabalhador para que os mesmos possam atuar em atividades críticas (CFP, 2022). Apesar deste ter sido um grande avanço em termos de amparo normativo para a atuação do psicólogo em demandas da SST, esta é apenas uma das possibilidades de atuação do psicólogo na área, frente aos 91 procedimentos técnicos relatados pelos participantes.

Curiosamente, apesar da pesquisa ter revelado que a atuação prevalecente do psicólogo em demandas da SST está em práticas clínicas, a atuação “macro e sistêmica” a nível organizacional é apontada com maior viabilidade nas práticas profissionais dos participantes, uma atuação profissional “*considerando diversos fatores e aspectos na resultante dos fatos, considerando o envolvimento e disponibilidade de toda a Organização, escalonando seu organograma, considerando a consciência das mesmas sobre a importância do trabalho em psicologia, a promoção, vigilância e prevenção em saúde, bem como a cultura*”, o que coaduna tanto com a abrangência da POT (Carlotto et al., 2018; Madalozzo & Zanelli, 2016) como com a diversidade da natureza das demandas relacionadas a saúde no trabalho (Sauter & Hurrell, 2017).

Em seguida ao uso de instrumental clínico, os dados da pesquisa demonstram o uso de instrumentos para levantamento e/ou qualificação de dados organizacionais, se valendo de questionários e/ou métricas psicossociais, bem como procedimentos técnicos ou documentais do psicólogo, instrumentos esses ligados à identificação de fatores de risco e proteção à saúde do trabalhador (SBPOT., 2020) e relacionado com a formação/especialização desse grupo de profissionais em “*Gestão de Pessoas*”, reforçando o papel das contribuições diversificadas e transdisciplinares que a POT vem propiciando à atuação profissional do psicólogo(a) (Malvezzi, 2015). Ainda em número expressivo, os participantes relatam o uso de ferramental metodológico utilizado para análise e manejo de processos e comportamentos relacionados a segurança, seguidos por instrumentos de natureza comunicacional, de rastreamento remoto de riscos para atividades laborais, ferramenta para intervenção em grupos, instrumentos educativos e computacionais.

A pesquisa também chegou a resultados detalhados sobre os objetivos dessa atuação da psicologia em demandas da SST, que se compromete a: 1) Treinar e desenvolver o trabalhador

2) Compreender e prevenir acidentes e agravos; 3) Promover a saúde e o bem-estar; 4) Melhorar aspectos Organizacionais; 5) Dar assistência à saúde do trabalhador e 6) Melhorar o ambiente de trabalho. O que se consolida como aspecto em comum na realização desses objetivos é uma atuação englobando uma multiplicidade de fatores, que vão desde emocionais, passam por recursos organizacionais e alcançam questões ambientais e socioculturais, um olhar holístico apontado em estudos de diferentes vertentes que inter-relacionam a psicologia com a SST (Leka & Houdmont, 2010; Erik Hollnagel et al., 2015; Hofmann et al., 2017; Sott et al., 2020).

Tais estudos se debruçam sobre o entendimento do trabalhador e do ambiente de trabalho como um todo, desenvolvendo assim práticas profissionais em diversos âmbitos, o que no escopo da POT, tanto em nível nacional (Zanelli et al., 2014) como internacional (Sott et al., 2020), se verifica também a contribuição para uma compreensão integral do ser humano no desenvolvimento de estratégias preventivas ao adoecimento, promoção da saúde e desenvolvimento da qualidade de vida e da segurança no trabalho.

Quando analisados qualitativamente, esses objetivos da atuação do psicólogo em demandas da SST, reforça-se a similaridade com práticas estabelecidas teoricamente no campo da POT, tanto no sentido de apoiar a gestão organizacional e melhorar as relações entre organizações e trabalhadores (Sott et al., 2020) como no que tange a compreensão do comportamento organizacional e das pessoas no trabalho, focada na melhoria do bem-estar e produtividade nas Organizações, avaliando a dinâmica individual, grupal e organizacional, identificando soluções para os seus problemas dos colaboradores e do negócio, contribuindo para a prosperidade de ambos (APA, 2014).

Para alcançar esses objetivos da atuação, a pesquisa apontou a prevalência de desafios provenientes da dificuldade de profissionais de outras áreas, setores ou níveis de gestão, compreenderem suficientemente a atuação do psicólogo, o que se compreende melhor quando

evidenciado que contrariamente aos relatos de literatura de POT, o campo de atuação no Brasil, como aqui já exposto, continua restrito a atividades tradicionais que caracterizaram a área ao longo do século XX (Gusso et al., 2019). Evidenciaram-se também desafios nas próprias práticas de trabalho do psicólogo no âmbito da comunicação, mensuração de resultados, intervenções nos locais de trabalho e na adoção de uma cultura e comportamento seguros, o que vem a reboque do contexto de violência estrutural dos índices de acidentes de trabalho no Brasil (Machado & Gomez, 1994; Soares & Filho, 2015).

Para o trabalho do(a) psicólogo(a) em SST se efetivar, é necessário, segundo a amostra, o investimento e comprometimento da alta gestão e lideranças para com as demandas psicossociais, dado que está diretamente associado à emergência de temas como o comprometimento organizacional na expansão do campo de estudo da POT e na transformação no mundo do trabalho (Sott et al., 2020) e o que todavia nem sempre se consegue, dada a indicação dos próprios participantes sobre o desafio na atuação frente ao *“baixo comprometimento da gestão e dos líderes com o tema (psicossocial) e a dificuldades de sensibilizar e conscientizar a alta gestão”*, quando se tratando em especificidades das condições necessárias para realização/êxito do trabalho.

São desafiosas as condições necessárias para a realização dos trabalhos, as quais se percebe certo desamparo estrutural e baixo apoio/valorização da gestão, em uma relação com os próprios desafios relacionados ao mundo do trabalho (Sott et al., 2020). Bem como a qualificação profissional, frente a escassez de cursos e dificuldade de acesso a materiais especializados, o que justifica mais uma vez os recorrentes esforços da POT em prover conhecimentos específicos por via de manuais de atuação (Bentivi, 2019; SBPOT, 2020). Por fim, em menor prevalência, foi identificada uma insuficiência no aporte legal e normativo para amparar a execução de determinados procedimentos técnicos e para delimitar as práticas



dos(as) psicólogos(as), escassez quem já vem sendo apontada por Baruki (2018) por não existir no Brasil jurisprudência em proteção aos riscos psicossociais para além do assédio moral.

O trabalho do psicólogo em demandas da SST, segundo os resultados obtidos pela pesquisa e sintetizados na Tabela 10, fica assim desafiado, com menor amparo legal, e técnico, “*baixo conhecimento do papel do psicólogo na SST, reconhecimento e investimentos na área*”, além da “*dificuldade de desenvolver uma atuação multiprofissional que envolva a comunicação efetiva com profissionais da rede de saúde mental, profissionais de outras áreas e com diferentes níveis hierárquicos da organização*”, o que a literatura tradicionalmente aponta como requisitos para atuação no âmbito da saúde ocupacional (Leka & Houdmont, 2010).

Em contraponto aos desafios da atuação, os dados da pesquisa demonstram como tendência ao êxito das ações do psicólogo(a) em SST, as intervenções a nível macro e organizacional, envolvendo preferencialmente todos os níveis hierárquicos da Organização, atuando de forma sistêmica e considerando diversos fatores e aspectos na resultante dos fatos, o que está apoiado por uma transformação na forma de se conceber a segurança no trabalho compreendendo os riscos Organizacionais (Reason, 2016) corroborando para uma atuação enquanto agente de mudança nas Organizações e aplicação da, já citada, visão holística no âmbito da SST (Hofmann et al., 2017; E. Hollnagel et al., 2022; Hutchinson et al., 2022), da interdisciplinaridade reconhecida como exitosa nos cuidados em saúde (Dinh et al., 2020) e com a transdisciplinariedade típica da atuação dos psicólogos no trabalho e nas Organizações (Malvezzi, 2015), proporcionando um conjunto de saberes aplicáveis nesses diversos âmbitos/níveis no trabalho e nas Organizações.

No que concerne aos impactos gerados com a atuação do psicólogo(a) no campo da SST, pode se verificar diferenças sutis na natureza dos mesmos, que perpassam a mudança de comportamento, o desenvolvimento da segurança de forma global, a elevação nos níveis de

bem-estar, saúde e qualidade de vida, a melhoria das relações interpessoais e da gestão organizacional, o fortalecimento da cultura de segurança, o treinamento e desenvolvimento de competências para os trabalhadores e o aumento da produtividade, fatores esses convergentes ao interesse crescente sobre bem-estar no trabalho em estudos e intervenção da Psicologia Organizacional e do Trabalho (Carneiro & Bastos, 2020).

Verificou-se na pesquisa que estes impactos, são confluentes e interdependentes, ou seja, o desenvolvimento de competências técnicas se associa diretamente a mudanças comportamentais, a melhoria da eficácia nos processos de gestão está diretamente ligada à produtividade, a mudança cultural gera impactos no comportamento do trabalhador, entre outras diversas relações evidenciadas a partir das inferências sob os termos e expressões presentes nas respostas dos participantes, reforçando a visão de saúde integral presente no campo da Psicologia da Saúde Ocupacional (Sauter & Hurrell, 2017).

Pensando nas limitações da pesquisa, é fundamental fazer uma reflexão sobre a natureza amostral desta pesquisa, para compreensão do contexto de atuação de psicólogos(as) em SST. De um lado, a obtenção de 31 profissionais participantes se qualificaria como irrelevante quando comparada aos 425.758 profissionais registrados hoje como psicólogos(as) no Brasil (CFP, 2022). De outro, pode-se supor que a atuação do(a) psicólogo(a) em SST seria uma prática profissional um tanto quanto escassa ou restrita, haja visto o sobre-esforço do pesquisador em alcançar o maior número profissionais nos setores público, privado e de economia mista, que atendessem aos critérios de participação. Neste cenário é possível então situar um entendimento da amostra como relevante para um estudo exploratório (Gil, 2002) inicial.

Considerando a diversidade dos ramos de atuação em Psicologia (Borges-Andrade et al., 2015), levando em conta ainda que, até mesmo em uma especialidade existem diversos enfoques de atuação (de Oliveira et al., 2018), não foram incluídos profissionais psicólogos(as)

que atuam no campo da SST de forma descontinuada, ou seja, psicólogos(as) que apenas ocasionalmente oferecem ou já ofereceram algum tipo de serviço na área e que declaradamente não tinham este campo como uma atividade contínua em sua atuação profissional. Tal escolha se justificou pelo esforço em buscar uma amostra mais representativa da atuação do psicólogo em SST, objetivando de forma mais efetiva alcançar uma similaridade de informações que pudessem se constituir enquanto representações sociais (Moscovici, 2013), sendo relevantes para a área e conseqüentemente servindo de referência para outros profissionais, tanto psicólogos, como os que possam compor a multidisciplinariedade que a SST requisita em seus diversos contextos (Leka & Houdmont, 2010; Oliveira et al., 2018; Thatcher et al., 2018).

Apesar de se ter alcançado na amostra representantes de todas as regiões brasileiras, é importante destacar que houve uma maior concentração de psicólogos na região sudeste (20 participantes), de forma que esta concentração amostral pode estar ligada a um conjunto de práticas específico, rede de relacionamentos dos pesquisadores ou ainda configurar representações sociais específicas de profissionais situados nessa região, naturalmente sujeito a demandas regionais e ao momento histórico do desenvolvimento desse saber e fazer neste contexto profissional.

Contudo, avalia-se que embora os critérios estabelecidos para amostra possam ter influenciado essa assimetria na distribuição geográfica da amostra, os mesmos foram pertinentes, uma vez que o objetivo principal da pesquisa foi identificar por meio das representações sociais (Moscovici, 2013), conceitos e práticas de psicólogos(as) sobre o campo de atuação da psicologia em SST. Foi por via deles que se chegou a conclusões sobre o grupo (Campos & Lima, 2018), seja quando evidenciada (ou não) relevante similaridade entre as respostas dos participantes sobre os temas de relativa importância, bem como em suas práticas profissionais, uma vez que todos os participantes tinham uma atuação contínua no campo da SST.

Durante o processo de elaboração do questionário, os pré-testes se mostraram úteis para reduzir o volume de palavras de algumas das instruções de preenchimento do questionário, afim de que o texto ficasse mais objetivo e que o questionário obtivesse maior fluidez, de modo que os respondentes pudessem ter acesso a uma pergunta explicativa e ainda assim, não tendenciosa, mantendo imparcialidade necessária para a mesma.

Pensando nas limitações do uso das Representações Sociais (Moscovici, 2013), sem compromisso direto com o próprio desenvolvimento desta teoria, o simples uso instrumental pode estar ligado a riscos em relação ao domínio de especificidades da mesma, fato em que se levantaria o questionamento sobre a representatividade social da estrutura de conhecimento compartilhada por este grupo específico de participantes que tem uma relação proximal com a área de interesse da pesquisa. Ou seja, como estudar representações sociais colhendo informações com possíveis especialistas no assunto? O recorte social desta pesquisa não estaria restrito? Perguntas como essas favoreceram a decisão de assumir a natureza instrumental da teoria, adotando de maneira funcional seus benefícios para estudos que contribuem com a caracterização profissional (Gusso et al., 2019), obtendo informações do grupo pelo próprio grupo (Jesuino & Pissara, 2013).

Dessa maneira, a abordagem estrutural das representações sociais (Wolter, 2018) foi escolhida de forma pertinente para esta pesquisa, entendendo o consenso interpretativo sobre a realidade desta atuação do psicólogo(a) em demandas da SST. De um lado, os resultados obtidos com base nas análises prototípica e de similitude (Wolter, 2018) com o auxílio do IRAMUTEQ (Camargo & Justo, 2016), possibilitaram entender a composição do núcleo central (Moliner & Abric, 2015) da estrutura de conhecimento compartilhada pelos participantes quando se associa Psicologia a área da Saúde e Segurança do Trabalho. De outro lado, pelos resultados provenientes da análise qualitativa (Bardin, 2016) sobre as práticas profissionais dos psicólogos em demandas da SST, a evidente similaridade das respostas propiciaram o

entendimento das representações sociais (Moscovici, 2013) que o grupo (Campos & Lima, 2018) de psicólogos tem sobre a própria área de atuação, trazendo detalhamentos sobre como pensam o campo de atuação em psicologia.

## **7 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Com o levantamento de informações, análise, detalhamento e discussão dos resultados, foi possível investigar conceitos e práticas profissionais dos(as) psicólogos(as) que atuam em saúde e segurança do trabalho sob o prisma teórico das representações sociais. Foi possível reconhecer que existe um grande esforço por parte deste grupo de psicólogos(as) respondentes em realizar uma atuação com satisfatória qualidade e sob condições viáveis ao alcance do êxito em suas ações, respaldados no conhecimento sobre a relação direta entre o bem-estar no trabalho, a saúde mental, o adoecimento e os acidentes de trabalho.

Importante destacar que mesmo dentro de uma ambivalência de aspectos desafiosos à atuação do psicólogo(a) em SST, essas informações levantadas na pesquisa apontam para uma necessidade do psicólogo em atuar com uma formação qualificada, de maneira interdisciplinar e multiprofissional, tendo suas práticas entendidas e reconhecidas por outros profissionais, contando com o comprometimento da alta gestão e lideranças com as demandas psicossociais, bem como em atuar de uma forma macro e sistêmica, envolvendo todos os âmbitos da Organização.

Os dados da pesquisa mostram que atuação da Psicologia em demandas da SST tem promovido o bem-estar e a qualidade de vida no trabalho, gerando impactos não só na saúde do trabalhador, mas repercussões desde a mudança comportamental e desenvolvimento de competências, à impactos positivos nas condições de trabalhado, nos aspectos organizacionais, na cultura e na política institucional, impactos confluentes e interdependentes, intimamente

relacionados ao fato desses(as) psicólogos(as) primarem por uma atuação com visão integral e sistêmica nos contextos onde atuam.

Contudo, aplicar esse olhar em suas abordagens ainda tem sido um grande desafio, tanto pela dificuldade de acesso a cursos e materiais especializados, como pela falta de investimento na área e compreensão do trabalho da psicologia na SST por parte de gestores e outros envolvidos nas demandas. A tradição do lugar clínico para o psicólogo ainda é forte e as práticas nesse âmbito acabam tendo relevante frequência, afunilando o trabalho do psicólogo em prol do atendimento clínico e da mudança do comportamento dos trabalhadores.

A identificação e descrição dos participantes sobre a restrita formação acadêmica para atuar na área e a dificuldade de se qualificar neste campo devido à escassez de estudos, de literatura específica acessível, de cursos e de material didático amplamente divulgados, aponta para uma necessidade de maior produção e sobretudo maior divulgação de conteúdos científicos e trabalhos na interface entre Psicologia e SST no Brasil.

A adoção da análise de conteúdo (Bardin, 2016) juntamente teoria das representações sociais (Moscovici, 2013), possibilitou o entendimento não só da resultante mental da construção social de significados em comum (Campos & Lima, 2018) sobre a atuação do(a) psicólogo no contexto da saúde e segurança do trabalho, como também a compreensão sob quais condições as práticas e representações sociais tem se determinado mutuamente (Campos, 2017), consolidando dados e atingindo um referencial de informações representativo pretendido por esta pesquisa.

Durante a investigação, o constante esforço técnico nos processos de análise, inferência e categorização em um trabalho de discussão e consenso entre par, requisitou uma diversidade de conhecimentos com referencial associado à interface entre psicologia em SST nos âmbitos público, privado e acadêmico. Esse esforço se configurou também como uma das vias para

reunir informações com critério científico e metodológico e contribuíram de forma concreta para a interface entre a Psicologia e o campo da SST.

Por fim, entender, conceituar e informar adequadamente o que uma classe profissional tem realizado, contribuiu para a caracterização do perfil profissional e assim para a proposição de ações em prol da saúde e segurança no trabalho. Num país em que os índices de acidentes de trabalho são alarmantes, um olhar sobre os aspectos psicossociais se mostra pertinente e interessante para instrumentalizar o trabalho do psicólogo no âmbito da SST, bem como fomentam futuras pesquisas e trabalhos em prol dessa interface teórica e prática.

## 8 REFERÊNCIAS

Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho – SBPOT. (2020).

Competências para a atuação em psicologia organizacional e do trabalho: um referencial para a formação e qualificação profissional no Brasil. In *Competências para a atuação em psicologia organizacional e do trabalho: um referencial para a formação e qualificação profissional no Brasil*.

American Psychological Association (2013). Science of Psychology. APA. Recuperado em março 3, 2021, de <https://www.apa.org/action/science>

American Psychological Association (2013). Industrial and Organizational. APA. Recuperado em março 3, 2021, de <https://www.apa.org/action/science/organizational>

American Psychological Association (2013). Industrial and Organizational. APA. Recuperado em junho 24, 2022, de <https://www.apadivisions.org>

American Psychological Association (2014). Health Psychology Promotes Wellness. APA. Recuperado em março 3, 2021, de <https://www.apa.org/action/science/health>.

American Psychological Association (2014). Human Factors and Engineering (2014). APA. Recuperado em março 3, 2021, de <https://www.apa.org/action/science/human-factors>

American Psychological Association (2014). Behavior Analyses Help People Work Safer.

APA. Recuperado em abril 11, 2021, de <https://www.apa.org/action/resources/research-in-action/safer>.

Areosa, J. (2019). Risco: uma abordagem alternativa da teoria social. *G.A. Ltda.*, 12, 24–43.

Bardin, L. (2016). Método. In *Edições 70*. Edições 70.

Bentivi, D. (2019). *Manual de Psicologia Organizacional e do Trabalho* (1, Vol. 1, Issue 1).

ISBN: 978-85-7262-033-8

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), 865–880. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy14-3.pbua>

Baker, S. P., O'Neill, B., Ginsburg, M. J., & Li, G. (1994). The injury fact book. In *Oxford University Press* (Vol. 2).

Bakker, A. B., Petrou, P., Op den Kamp, E. M., & Tims, M. (2020). Proactive Vitality

Management, Work Engagement, and Creativity: The Role of Goal Orientation. *Applied Psychology*, 69(2), 351–378. <https://doi.org/10.1111/apps.12173>

Balaniuk, R., & Borges-Andrade, J. E. (2021). *Measures in organizational behavior : why don ' t we use big data and analytics ?* 1–13.

Bambula, F. D., & Pérez, E. R. (2017). De la seguridad al riesgo psicosocial en el trabajo en la legislación colombiana de salud ocupacional. *Estudios Socio-Jurídicos*, 19(2).

Barling, Julian; Frone, M. R. (2004). The psychology of workplace safety. In *The psychology of workplace safety*. <https://doi.org/10.1037/10662-000>

Barling, J., & Frone, M. R. (2017). If Only my Leader Would just Do Something! Passive Leadership Undermines Employee Well-being Through Role Stressors and

Psychological Resource Depletion. *Stress and Health*, 33(3), 211–222.

<https://doi.org/10.1002/smi.2697>



- Baruki, L. (2018). *Riscos Psicossociais e Saúde Mental do Trabalhador: por um regime jurídico preventivo* (LTr (ed.)). LTr.
- Bendassoli, P. F., & Borges-Andrade, J. E. (2015). Dicionário de Psicologia do Trabalho e das Organizações. *Casa Do Psicólogo, May 2015*. [https://doi.org/ISBN 978-85-8040-480-7](https://doi.org/ISBN%20978-85-8040-480-7)
- Bendassoli, P. F. (2011). Critique to the psychological appropriations of work. *Psicologia & Sociedade, 23*(1), 75–84. <https://doi.org/10.1590/S0102-71822011000100009>
- Bertoni, L. M., & Galinkin, A. L. (2017). Teoria e métodos em representações sociais. *Notas Teórico-Methodológicas de Pesquisas Em Educação: Concepções e Trajetórias*, 101–122. <https://doi.org/10.7476/9788574554938.005>
- Beus, J. M., McCord, M. A., & Zohar, D. (2016). Workplace safety: A review and research synthesis. *Organizational Psychology Review, 6*(4), 352–381. <https://doi.org/10.1177/2041386615626243>
- Bisbey, T. M., Kilcullen, M. P., Thomas, E. J., Ottosen, M. J., Tsao, K. J., & Salas, E. (2021). Safety Culture: An Integration of Existing Models and a Framework for Understanding Its Development. *Human Factors, 63*(1), 88–110. <https://doi.org/10.1177/0018720819868878>
- 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), 865–880. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy14-3.pbua>
- Borges-Andrade, J. E., & Pagotto, C. do P. (2010). The state of the art of Brazilian research on work and organizational psychology. *Psicologia: Teoria e Pesquisa, 26*(spe), 37–50. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722010000500004>
- Bridger, R. S. (2018). Introduction to Human Factors and Ergonomics. In C. P. Taylor & Francis (Ed.), *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9). CRC

Press.

<https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.1201/9781351228442/introduction-human-factors-ergonomics-bridger>

Camargo, B. V., & Justo, A. M. (2016). Tutorial para uso do software de análise textual IRAMUTEQ. *Laboratório de Psicologia Social Da Comunicação e Cognição (LACCOS), Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina, 32.*

[http://iramuteq.org/documentation/fichiers/Tutorial IRaMuTeQ em portugues\\_17.03.2016.pdf](http://iramuteq.org/documentation/fichiers/Tutorial IRaMuTeQ em portugues_17.03.2016.pdf)

Camargo, B. V., & Justo, A. M. (2013). IRAMUTEQ: Um software gratuito para análise de dados textuais. *Temas Em Psicologia, 21(2)*, 513–518. <https://doi.org/10.9788/tp2013.2-16>

Camino, L.; Torres, A. R. R. (2013). *Psicologia social: temas e teoria.*

Campos, P. H. F. (2017). Editorial da seção - O estudo das relações entre práticas sociais e representações: retomando questões. *Psicologia e Saber Social, 6(1)*, 42–46.

<https://doi.org/10.12957/psi.saber.soc.2017.30664>

Campos, P. Hu. F. ;, & Lima, R. de C. P. (2018). Capital Simbólico, Representações Sociais, Grupos e o campo do Reconhecimento. *Cadernos de Pesquisa - Fundação Carlos Chagas, 48(01001574)*, 100–127. <https://doi.org/10.1590/198053144283>

Carlotto, P. A., Moraes Cruz, R., Guiland, R., Ruppel da Rocha, R. E., Dalagasperina, P., & Ornellas Ariño, D. (2018). Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho: perspectivas teóricas e conceituais. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional, 37(1)*, 52–70.

<https://doi.org/10.21772/ripo.v37n1a04>

Casey, T., Griffin, M. A., Harrison, H. F., & Neal, A. (2017). Safety climate and culture: Integrating psychological and systems perspectives. *Journal of Occupational Health Psychology, 22(3)*, 341–353. <https://doi.org/10.1037/ocp0000072>

Código Brasileiro de Ocupações CBO (2022). Ministério do Trabalho e Emprego. Recuperado em setembro 31, 2022, de <http://consulta.mte.gov.br/empregador/cbo/procuracbo/conteudo/descricao.asp?gg=0&sg=7&gb=4&oc=25&>

Chapman, M., Thomas, M., & Thompson, K. (2020). What people really think about safety around horses: The relationship between risk perception, values and safety behaviours. *Animals, 10*(12), 1–22. <https://doi.org/10.3390/ani10122222>

Clot, Y. (2006). A função psicológica do trabalho. In *Vozes*.

Conselho Federal de Psicologia (2022). Infográfico CFP. Recuperado em março 13 de junho de 2022, de <http://www2.cfp.org.br/infografico/quantos-somos/>

Conselho Federal de Psicologia (2022). Infográfico CFP. Recuperado em março 13 de junho de 2022, de <https://site.cfp.org.br/servicos/titulo-de-especialista/>

CFP. (2022). RESOLUÇÃO Nº 2, DE 21 DE JANEIRO DE 2022: Normas e procedimentos para a avaliação psicossocial no contexto da saúde e segurança do trabalhador. *Diário Oficial Da União*, 18–19.

Coelho, J. A. (2008). *Uma introdução à Psicologia da Saúde Ocupacional – Prevenção dos riscos psicossociais no trabalho*. (UFP (ed.)).

Cosso, E., Laura, M., Barbosa, P., & Gonçalves, S. (2021). *Representações sociais sobre relação professor- aluno no ensino superior Social representations about teacher-student relationship in higher education. 3*(2018), 1–11.

d’Errico, A., Burr, H., Pattloch, D., Kersten, N., & Rose, U. (2021). Working conditions as risk factors for early exit from work—in a cohort of 2351 employees in Germany. *International Archives of Occupational and Environmental Health, 94*(1), 117–138. <https://doi.org/10.1007/s00420-020-01566-x>

de Oliveira, L. P., Moreira da Silva, F. H., & Gregghi Sticca, M. (2018). Revisão sistemática da produção acadêmica em Psicologia do Trabalho no Brasil. *Revista Psicologia:*

- Organizações e Trabalho*, 18(2), 354–363. <https://doi.org/10.17652/rpot/2018.2.13688>
- de Moraes, M. M. (Org. . (2020). O trabalho e as medidas de contenção da COVID-19. In SBPOT (Ed.), *O trabalho e as medidas de contenção da COVID-19. Contribuições da Psicologia Organizacional e do Trabalho no contexto da pandemia* (2nd ed., Vol. 2, p. 87). Artmed.
- de Souza, S. F. (2014). *Protocolo de atenção à saúde mental e trabalho* (Divast/Cesat (ed.); Secretaria). <https://central3.to.gov.br/arquivo/276627/>
- Dejours, C. (1949). A Loucura do Trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. In Cortez & Oboré (Eds.), *tradução de Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira* (5 edição a, Vol. 19).
- Demerouti, E., Hewett, R., Haun, V., De Gieter, S., Rodríguez-Sánchez, A., & Skakon, J. (2020). From job crafting to home crafting: A daily diary study among six European countries. *Human Relations*, 73(7), 1010–1035. <https://doi.org/10.1177/0018726719848809>
- Dempsey, P. G., Wogalter, M. S., & Hancock, P. A. (2000). What's in a name? Using terms from definitions to examine the fundamental foundation of human factors and ergonomics science. *Theoretical Issues in Ergonomics Science*, 1(1), 3–10. <https://doi.org/10.1080/146392200308426>
- Derks, D., Bakker, A. B., & Gorgievski, M. (2021). Private smartphone use during worktime: A diary study on the unexplored costs of integrating the work and family domains. *Computers in Human Behavior*, 114(August), 106530. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2020.106530>
- Dinh, J. V., Traylor, A. M., Kilcullen, M. P., Perez, J. A., Schweissing, E. J., Venkatesh, A., & Salas, E. (2020). Cross-Disciplinary Care: A Systematic Review on Teamwork Processes in Health Care. *Small Group Research*, 51(1), 125–166. <https://doi.org/10.1177/1046496419872002>

- Dionisi, A. M., & Barling, J. (2019). What happens at home does not stay at home: The role of family and romantic partner conflict in destructive leadership. *Stress and Health*, 35(3), 304–317. <https://doi.org/10.1002/smi.2858>
- Encho, Q. E., Rahman, R. A. B., Bahri, S., Tamrin, M., & How, V. (2017). *Original Article Safety At Work and Current Legal Framework for the Transport Sector in Anglophone Cameroon*. 2(3), 34–38.
- Flament, C., & Rouquette, M.-L. (2003). Anatomie des idées ordinaires. In A. Colin (Ed.), *Comment étudier les représentations sociales*.
- Flick, U. (2009). An Introduction To Qualitative Fourth Edition. *SAGE Publications*, 506.
- Fugas, C. S., Silva, S. A., & Meliá, J. L. (2012). Another look at safety climate and safety behavior: Deepening the cognitive and social mediator mechanisms. *Accident Analysis and Prevention*, 45, 468–477. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2011.08.013>
- Garcia, B. E. S., Pimentel, P. C., & Ferreira, J. M. (2021). Uma moeda, duas faces: Representações sociais da liberdade de cátedra no ensino superior do Brasil. *Education Policy Analysis Archives*, 29, 11. <https://doi.org/10.14507/epaa.29.5344>
- Geller, E. S. (1942). The Psychology of Safety handbook. In L. Publisher (Ed.), *Lewis Publisher* (2nd ed.). CRC Press LLC.
- Geller, E. S. (2001). Behavior-based safety in industry : Realizing the large-scale potential of psychology to promote human welfare. *Applied & Preventive Psychology*, 105(10), 87–105.
- Giberson, T. R. (2015). Industrial-Organizational Psychology and the Practice of Performance Improvement. *Performance Improvement Quarterly*, 28(2), 7–26. <https://doi.org/10.1002/piq.21191>
- Gil, A. C. (2002). Como elaborar projetos de pesquisa (4a ed). Atlas. ISBN 85-224-3169-8.
- Goh, Y. M., & Binte Sa'adon, N. F. (2015). Cognitive Factors Influencing Safety Behavior at Height: A Multimethod Exploratory Study. *Journal of Construction Engineering and Management*, 141(6), 1–8. [https://doi.org/10.1061/\(asce\)co.1943-7862.0000972](https://doi.org/10.1061/(asce)co.1943-7862.0000972)

- Gyllencreutz, L., Rolfsman, E., Frånberg, G. M., & Saveman, B. I. (2020). Injury risks during outdoor play among Swedish schoolchildren: teachers' perceptions and injury preventive practices. *Education 3-13*, 48(1), 1–11.  
<https://doi.org/10.1080/03004279.2018.1551912>
- Hernández Monsalve, J. S., Jiménez-Barbosa, W. G., & Acuña Gómez, J. S. (2021). Social representations of bogota - Colombia inhabitants regarding a conditional cash transfer policy. *Qualitative Report*, 26(3), 781–794. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2021.4089>
- Hofmann, D. A., Burke, M. J., & Zohar, D. (2017). 100 years of occupational safety research: From basic protections and work analysis to a multilevel view of workplace safety and risk. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 375–388.  
<https://doi.org/10.1037/apl0000114>
- Hollnagel, E. (2014). Safety-I and Safety-II: The past and future of safety management. Farnham, UK: Ashgate, p. 187.
- Hollnagel, E., Wears, R. L., & Braithwaite, J. (2015). From Safety-I to Safety-II : A White Paper. *Resilient Health Care Net: Published Simultaneously by the University of Southern Denmark, University of Florida, USA, and Macquarie University, Australia.*
- Hollnagel, E., Laursen, T., & Sørensen, R. (2022). A day when (Almost) nothing happened. *Safety Science*, 147(April 2020). <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2021.105631>
- Im, D. H., Chung, J. B., Kim, E. S., & Moon, J. W. (2021). Public perception of geothermal power plants in Korea following the Pohang earthquake: A social representation theory study. *Public Understanding of Science*. <https://doi.org/10.1177/09636625211012551>
- Jasiulewicz-Kaczmarek, M., Szwedzka, K., & Szczuka, M. (2015). Behaviour Based Intervention for Occupational Safety – Case Study. *Procedia Manufacturing*, 3(December 2015), 4876–4883. <https://doi.org/10.1016/j.promfg.2015.07.615>
- Jesuino, J. C., & Pissara, J. (2013). Estruturas e dinâmicas de grupo. In F. C. Gulbenkian

- (Ed.), Vala & M.B. Monteiro (Coord.). *Psicologia Social* (pp. 365–433).
- Journal of Occupational Health Psychology (2021). Journal of Occupational Health Psychology/Description. Recuperado em abril 08, 2021, de <https://www.apa.org/pubs/journals/ocp/>
- Ju, C., & Rowlinson, S. (2020). The evolution of safety legislation in Hong Kong: Actors, structures and institutions. *Safety Science*, *124*(January), 104606. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.104606>
- Karwowski, W. (2012). The discipline of ergonomics and human factors. In G. S. (Ed.) (Ed.), *Handbook of Human Factors and Ergonomics* (pp. 3–37).
- Lage, A., Carrapatoso, S., Sampaio de Queiroz Neto, E., Gomes, S., Soares-Miranda, L., & Bohn, L. (2021). Associations Between Depressive Symptoms and Physical Activity Intensity in an Older Adult Population During COVID-19 Lockdown. *Frontiers in Psychology*, *12*(covid 19), 2021. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.644106>
- Leka, S., & Houdmont, J. (2010). *An Introduction to Occupational Health Psychology*. 1–30.
- Licht, D. M., Polzella, D. J., & Boff, K. (1989). Human Factors, Ergonomics, and Human Factors Engineering: An Analysis of Definitions. In *Wright Patterson AFB* (Vol. 53, Issue 9).
- Lyubykh, Z., Turner, N., Barling, J., Reich, T. C., & Batten, S. (2020). Employee disability disclosure and managerial prejudices in the return-to-work context. *Personnel Review*, *50*(2), 770–788. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2019-0654>
- Machado, J. M. H., & Gomez, C. M. (1994). Acidentes de trabalho: uma expressão da violência social. *Cadernos de Saúde Pública*, *10*(suppl 1), S74–S87. <https://doi.org/10.1590/s0102-311x1994000500006>
- Madalozzo, M. M., & Zanelli, J. C. (2016). *Segurança no Trabalho: A Construção Cultural dos Acidentes e Catástrofes no Cotidiano das Organizações - Uma Perspectiva da*

*Psicologia* (Juruá (ed.); 1st ed.).

- Malvezzi, S. (2015). Reflexões sobre a contribuição da psicologia das organizações e do trabalho para a sociedade. *Una Psicología Para Entender y Transformar*, 5, 60–67.
- Martins-Silva, P. de O., Silva Junior, A. da, Peroni, G. G. H., Medeiros, C. P. de, & Vitória, N. O. da. (2016). Teoria das representações sociais nos estudos organizacionais no Brasil: análise bibliométrica de 2001 a 2014. *Cadernos EBAPE.BR*, 14(4), 891–919.  
<https://doi.org/10.1590/1679-395155900>
- Maslach, C., & Banks, C. G. (2018). Psychological connections with work. *The Routledge Companion to Wellbeing at Work*, November, 37–54.  
<https://doi.org/10.4324/9781315665979-4>
- McSween, T., & Moran, D. J. (2017). Assessing and Preventing Serious Incidents with Behavioral Science: Enhancing Heinrich’s Triangle for the 21st Century. *Journal of Organizational Behavior Management*, 37(3–4), 283–300.  
<https://doi.org/10.1080/01608061.2017.1340923>
- Moliner, P., & Abric, J. (2015). Central core theory. In *The Cambridge Handbook of Social Representations* (pp. 83–95). © Cambridge University Press 2015.  
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107323650.009>
- Montgomery, A., Panagopoulou, E., Esmail, A., Richards, T., & Maslach, C. (2019). Burnout in healthcare: The case for organisational change. *The BMJ*, 366(July), 1–5.  
<https://doi.org/10.1136/bmj.14774>
- Moscovici, S. (2013). *Representações sociais : Investigações em psicologia social*. August.
- Mosier, K., & Hiba, J. C. (2019). Challenges – Threats to effective HFE for safety and occupational health in the future of work Responding to the challenges – collaboration between IEA and ILO for the Future of Work We Want. *ILO International Labour Organizaton*.



- Newman, A., Donohue, R., & Eva, N. (2017). Psychological safety: A systematic review of the literature. *Human Resource Management Review*, 27(3), 521–535.  
<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2017.01.001>
- Piasson, D.L. & de Freitas, M. H. (2022). Representação Social e Identidade do ( a ) Profissional de Psicologia no Brasil Social Representation and Identity of Psychologists in Brazil Representación Social e Identidad del Profesional de la Psicología en Brasil Introdução. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 42, 1–15.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1590/1982-3703003263487>
- Reason, J. (2004). Beyond the organisational accident: The need for “error wisdom” on the frontline. *Quality and Safety in Health Care*, 13(SUPPL. 2), 28–33.  
<https://doi.org/10.1136/qshc.2003.009548>
- Reason, J. T. (1990). *Human error*. Cambridge University Press.  
<https://www.cambridge.org/core/product/C7BEC7BC0D2CA2ADE2B4FA117FD75815>
- Reason, James. (2000). Human error: Models and management. *British Medical Journal*, 320(7237), 768–770. <https://doi.org/10.1136/bmj.320.7237.768>
- Reason, James. (2016). Managing the risks of organizational accidents. In *Managing the Risks of Organizational Accidents*. Taylor and Francis.  
<https://doi.org/10.4324/9781315543543>
- Rocha, L. F. (2014). Social Representations Theory: the Breaking of Paradigms of the Classic Trends of the Psychological Theories La Teoría de las Representaciones Sociales: la Ruptura de Paradigmas de las Corrientes Clásicas de las Teorías Psicológicas. *Psicologia: Ciência E Profissão*, 34(1), 46–65.
- Rocha, K.M.; Wechsler, S. M. (2017). Análise de publicações da Psicologia Organizacional: retrato dos últimos 5 anos. *Olhar Científico*, 02(October 2016), 145.
- Røyksund, M., & Engen, O. A. (2020). Making sense of a new risk concept in the Norwegian

- petroleum regulations. *Safety Science*, 124(December 2018), 104612.  
<https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.104612>
- Sauter, S. L., & Hurrell, J. J. (2017). Occupational health contributions to the development and promise of occupational health psychology. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 251–258. <https://doi.org/10.1037/ocp0000088>
- Schein, E. H. (2015). Organizational Psychology Then and Now: Some Observations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2, 1–19.  
<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111449>
- Skowron-Grabowska, B., & Sobociński, M. D. (2018). Behaviour Based Safety (BBS) - Advantages and Criticism. *Production Engineering Archives*, 20(20), 12–15.  
<https://doi.org/10.30657/pea.2018.20.03>
- SESA-ES. (2018). *Diretrizes Clínicas em Saúde Mental*. 269.
- Soares, E. B., & Filho, W. R. C. (2015). Olhares sobre a prevenção dos acidentes de trabalho. *Produto & Produção*, 16(4), 84–103. <https://doi.org/10.22456/1983-8026.35821>
- Sott, M. K., Bender, M. S., Furstenau, L. B., Machado, L. M., Cobo, M. J., & Bragazzi, N. L. (2020). 100 Years of Scientific Evolution of Work and Organizational Psychology: A Bibliometric Network Analysis From 1919 to 2019. *Frontiers in Psychology*, 11(December), 1–15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.598676>
- Souza & Coleta (2012). O bem-estar no trabalho de Psicólogos em Serviços de Saúde Pública. *Psicologia: Ciência e profissão*, 2012, 32 (2), 404-421. DOI: 10.1590/s1414-98932012000200010
- Stanton, N. A., Salas, E., Hendrick, H. W., Hedge, A., & Brookhuis, K. (2005). Handbook of Human Factors and Ergonomics Methods. In *Evaluation of Human Work, 3rd Edition*.  
<https://doi.org/10.1201/9781420055948.ch36>
- Tao, J., Qiu, D., Yang, F., & Duan, Z. (2020). A bibliometric analysis of human reliability

- research. *Journal of Cleaner Production*, 260(2), 121041.  
<https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.121041>
- Thatcher, A., Waterson, P., Todd, A., & Moray, N. (2018). State of Science: ergonomics and global issues. *Ergonomics*, 61(2), 197–213.  
<https://doi.org/10.1080/00140139.2017.1398845>
- Thatcher, A., Zink, K. J., & Fischer, K. (2019). Human Factors for Sustainability. In *Human Factors for Sustainability*. <https://doi.org/10.1201/b22516>
- Thude, B. R., Stenager, E., Plessen, C. von, & Hollnagel, E. (2018). Leadership set-up: wishful thinking or reality? *Leadership*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/LHS-08-2017-0052>
- Tomé, A. M., & Formiga, N. S. (2020). Abordagens teóricas e o uso da análise de conteúdo como instrumento metodológico em representações sociais. *Psicologia e Saúde Em Debate*, 6(2), 97–117. <https://doi.org/10.22289/2446-922x.v6n2a7>
- Torres-Quintero, A., Palacios-Doncel, D. L., Dominguez-Torres, M. T., Gáfarro-Barrera, M. E., & Burbano-Valente, J. (2019). Masculinities at play. A sociocultural approach to the practices of risky riding among male motorcyclists in Valledupar, Colombia. *Journal of Transport and Health*, 14(July), 100599. <https://doi.org/10.1016/j.jth.2019.100599>
- Torres, T. de L., & Bendassoli, P. T. (2014). Representações sociais do mal-estar no trabalho para professores-gestores. *Revista Subjetividades*, 14(2), 319–328.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.5020/23590777.14.2.319-328>
- Vasconcellos, L. C. F. de. (2018). Vigilância em Saúde do Trabalhador: decálogo para uma tomada de posição. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 43(suppl 1), 1–9.  
<https://doi.org/10.1590/2317-6369000029517>
- Vieira, V. M. O. (2018). Contribuições da técnica de “associação livre de palavras” para a compreensão da sexualidade na adolescência. *Revista Espaço Pedagógico*, 26(1), 260–

281. <https://doi.org/10.5335/rep.v26i1.6126>

Wachelke, J. F., Botomé, S., Faggiani, R., Natividade, J., & Coutinho, M. (2005). Conceitos e práticas adotados por pesquisadores em psicologia organizacional e do trabalho.

*Aletheia*, 7–19.

Wachelke, J., & Wolter, R. (2011). Critérios de construção e relato da análise prototípica para representações sociais. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 27(4), 521–526.

<https://doi.org/10.1590/S0102-37722011000400017>

Waterson, P., & Sell, R. (2006). Recurrent themes and developments in the history of the Ergonomics Society. In *Ergonomics* (Vol. 49, Issue 8).

<https://doi.org/10.1080/00140130600676056>

Wolter, R. (2015). *As relações entre representações e práticas : o caminho esquecido .. May*.

Wolter, R. (2018). The structural approach to social representations: Bridges between theory and methods. *Psico-USF*, 23(4), 621–631. [https://doi.org/10.1590/1413-](https://doi.org/10.1590/1413-82712018230403)

[82712018230403](https://doi.org/10.1590/1413-82712018230403)

WHO (2020). *Global report on health data systems and* (W. H. O.- WHO (ed.)).

Ynoui, J. (2018). *Serious Injury and Fatality Prevention : Perspectives and Practices*. 1–20.

Zanelli, J. C., Borges-Andrade, J. E., & Bastos, A. V. B. (2014). *Psicología, organizações e trabalho no Brasil* (Issue October 2016).

Zwetsloot, G., Leka, S., Kines, P., & Jain, A. (2020). Vision zero: Developing proactive leading indicators for safety, health and wellbeing at work. *Safety Science*, 130(August), 104890. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.104890>

## APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO**

**CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS E NATURAIS**

**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA**

O questionário a seguir fora desenvolvido com cunho científico, no contexto de pesquisa a nível de mestrado, na Universidade Federal do Espírito Santo – UFES, sendo devidamente submetido ao Comitê de Ética e Pesquisa desta instituição. A participação no mesmo é livre e esclarecida. Estão contidas questões tanto de múltipla escolha, como questões abertas. É fundamental destacar que no preenchimento deste questionário, não existem respostas certas ou erradas, as informações são próprias da experiência e visão de cada participante. Na ausência de informação sobre quaisquer questões por parte do participante, é permitido o não preenchimento, todavia conta-se aqui com a maior colaboração possível no preenchimento deste instrumento. As perguntas são divididas em 03 blocos, sendo um de identificação, outro sobre práticas profissionais e um último sobre conceitos relacionados à sua área de atuação.

**BLOCO I** (este bloco tratará de questões de identificação sociodemográfica, com informações de cunho pessoal, de formação acadêmica e profissionais)

Idade: \_\_\_\_\_

Sexo: ( ) masc. ( ) fem.

Naturalidade (Estado): \_\_\_\_\_

Estado onde reside atualmente: \_\_\_\_\_

Instituição de formação:

( ) Pública

( ) Privada

Ano de formação: \_\_\_\_\_

Natureza da formação:

( ) generalista;

( ) especialista. Neste caso, escreva qual a ênfase desta formação: \_\_\_\_\_

Tempo de atuação: \_\_\_\_\_

Você possui pós-graduação?

( ) sim Qual(is)? \_\_\_\_\_

( ) não

Contexto empregatício. Neste caso, marque abaixo a forma de contrato: :

( ) Setor público

( )celetista

- estatutário
- contrato por determinação temporária (DT)

- Setor privado
  - contratado por empresa que recebe diretamente o serviço;
  - contratado por empresa de consultoria que presta serviço para outras empresas;
  - consultor independente;
  - autônomo;

Outros: \_\_\_\_\_

Possui algum curso (em qualquer nível) vinculado ao campo da saúde e segurança do trabalho (SST)?

Sim  Não

Se sim, qual(is)? \_\_\_\_\_

**BLOCO II** (esse bloco aborda questões sobre práticas profissionais em psicologia relacionada a demandas no campo da saúde e segurança do trabalho)

Em sua jornada de trabalho, você se dedica a demandas da saúde e segurança do trabalhador de que maneira?

- exclusiva
- prioritária
- secundária

Se não exclusiva, a que outras demandas se dedicam suas práticas profissionais como psicólogo? \_\_\_\_\_

Na prática com demandas da saúde e segurança do trabalhador, quem são os beneficiários do seu trabalho? (Fique a vontade para marcar mais de uma opção).

- empresa  órgão público  organização não governamental
- gestores
- equipe técnica
- equipe operacional
- trabalhadores em processo de reabilitação
- desempregados
- equipes multiprofissionais

**A próxima pergunta envolve sua experiência com referências técnicas no campo de atuação em saúde e segurança do trabalho de uma forma em geral.**

Marque abaixo os itens que você já teve experiência de **aprendizado formal** (cursos, capacitações, formações, treinamentos ou certificações):

- Programas/iniciativas governamentais em saúde e segurança do trabalhador
- Normas Regulamentadoras - NRs
- Normas de certificação de qualidade (Normas ISO e afins)
- Programas/iniciativas privadas em saúde e segurança do trabalhador
- Conteúdos de requisitos legais (Legislações trabalhistas, e-Social, documentos legais)
- Outros(as) \_\_\_\_\_

Marque abaixo os itens que você já teve **aprendizado informal** (estudo, leituras, grupos de estudo, palestras, meio digital e afins):

- ( ) Programas/iniciativas governamentais em saúde e segurança do trabalhador  
 ( ) Normas Regulamentadoras - NRs  
 ( ) Normas de certificação de qualidade (Normas ISO e afins)  
 ( ) Programas/iniciativas privadas em saúde e segurança do trabalhador  
 ( ) Conteúdos de requisitos legais (Legislações trabalhistas, e-Social, documentos legais)  
 ( ) Outros(as) \_\_\_\_\_

**A próxima questão se refere a procedimentos técnicos, ou seja, atividades que você como profissional psicólogo(a) desenvolve ou pode desenvolver em suas práticas frente a demandas da saúde e segurança do trabalho.**

Na sua própria rotina de atuação profissional, que procedimentos técnicos você utiliza em demandas da saúde e segurança do trabalho?

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**A próxima questão se refere a ferramentas e/ou instrumentos de trabalho. Por mais que a Psicologia não seja uma profissão onde estes instrumentos são mais palpáveis - como por exemplo, na profissão de dentista - os instrumentos de trabalho do psicólogo podem estar em alguns materiais, fichas com informações específicas, ferramentas/tecnologia pedagógicas, aplicativos, etc.**

Que ferramentas e/ou instrumentos fazem parte de suas práticas profissionais frente a demandas da saúde e segurança do trabalho?

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**As próximas questões se referem a contextos, condições ou cenários de atuação:**

Pela sua própria experiência, que desafios podem ser encontrados nas práticas profissionais do psicólogo que atua com demandas da saúde e segurança do trabalho?

\_\_\_\_\_

Defina, para você, que contexto de atuação é mais viável a realização de suas práticas profissionais como psicólogo quando na atuação junto a demandas da saúde e segurança do trabalho.

\_\_\_\_\_

Cite a(s) prática(s) mais inovadora(s) que você já realizou em sua atuação com demandas da saúde e segurança do trabalho:

\_\_\_\_\_

**BLOCO III** (esse bloco aborda questões conceituais da psicologia relacionadas a demandas da saúde e segurança do trabalho)

Conforme sua análise, defina 5 palavras que possam conceituar a área de psicologia voltada a demandas da saúde e segurança do trabalho:

Palavra 1 \_\_\_\_\_

Palavra 2 \_\_\_\_\_

Palavra 3 \_\_\_\_\_

Palavra 4 \_\_\_\_\_

Palavra 5 \_\_\_\_\_

Ao seu ver, o que esta psicologia voltada a demandas da saúde e segurança do trabalho se dedica a fazer? Ou seja, quais são os objetivos profissionais do psicólogo que atua junto a demandas deste campo?

---



---



---

De acordo com o que você tem verificado, quais são os principais impactos da atuação do psicólogo junto às demandas da saúde e segurança do trabalho?

---

**A próxima questão trata de referências institucionais (nacionais ou internacionais), ou seja, organizações, instituições ou entidades (governamentais ou não) que estão associadas a sua atuação profissional.**

Quais instituições você poderia citar como respaldo ou referência para o seu trabalho de psicólogo atuando em demandas da saúde e segurança do trabalho?

---



---

**A pergunta a seguir se refere a teoria, ou seja, concepções e conceitos que podem estar associados às suas práticas profissionais:**

Para realizar suas atividades no trabalho, você se respalda em alguma(s) teoria(s) específica(s)?

( ) Sim

( ) Não

Se sim, escreva abaixo qual (ou quais) são:

---

Quais autores você poderia citar como referência para o seu trabalho como psicólogo(a) atuando em demandas da saúde e segurança do trabalho?

---



---

Pela sua própria experiência de trabalho, que termos técnicos você poderia citar como integrantes em sua atuação como psicólogo em demandas da saúde e segurança do trabalho? (Fique livre para citar quantas forem da sua preferência)

---



---



---



---



---

**A pergunta a seguir se refere à epistemologia (sobre a fonte da formação do conhecimento que está relacionada a sua atuação).**

Do ponto de vista epistemológico, você enquadraria sua atuação junto a demandas da saúde e segurança do trabalho em que abordagem?

( ) behaviorista

( ) fenomenológico-existencial

( ) comportamental



- ( )psicanalítica
- ( )múltipla/diversificada
- ( )outra(s)\_\_\_\_\_

**No campo da psicologia existem diversas especialidades (por exemplo, Psicologia Escolar, Jurídica, Hospitalar, etc.). Esta pergunta se refere a denominação dada à área de atuação do psicólogo em demandas da saúde e segurança do trabalho.**

Que opções de nomenclaturas melhor definiriam esta área de atuação em psicologia?

1ª opção: \_\_\_\_\_

2ª opção: \_\_\_\_\_

3ª opção: \_\_\_\_\_

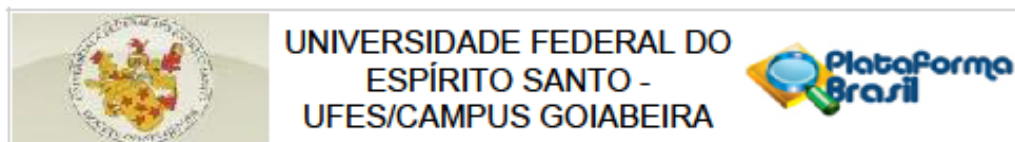
Agora responda, conforme sua visão, por ordem de importância/prioridade, quais outras especialidades dentro da psicologia estariam mais associadas a esta área de atuação? Ou seja, que outros campos da psicologia podem contribuir com esta área de atuação?

1ª: \_\_\_\_\_

2ª: \_\_\_\_\_

3ª: \_\_\_\_\_

## APÊNDICE B – PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP



### PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

#### DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

**Título da Pesquisa:** REPRESENTAÇÕES SOCIAIS E PRÁTICAS DE PSICÓLOGO(A) NA ÁREA DA SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

**Pesquisador:** DANIEL SANTOS LIBARDI

**Área Temática:**

**Versão:** 1

**CAAE:** 53752821.4.0000.5542

**Instituição Proponente:** Programa de Pós Graduação em Psicologia

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

#### DADOS DO PARECER

**Número do Parecer:** 5.185.257

#### Apresentação do Projeto:

O projeto em pauta busca investigar a atuação do psicólogo no campo da Segurança do Trabalho, no intuito de conhecer os significados atribuídos às suas experiências, suas abordagens metodológicas, técnicas e as concepções teóricas que fundamentam seu exercício profissional. Para tanto, será adotado o referencial da Teoria das Representações Sociais (Moscovici, 2013) e utilizado para coleta dos dados um questionário com questões fechadas e abertas, divididas em três blocos.

#### Objetivo da Pesquisa:

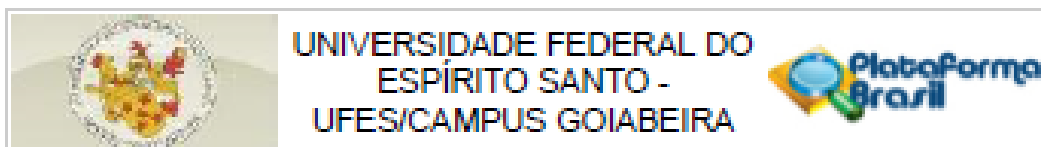
**Primário:** Identificar as representações sociais (RS) e práticas de profissionais psicólogos(as) atuantes em demandas da saúde e segurança do trabalho (SST) sobre este campo de atuação em psicologia.

**Secundário:** -Compreender o contexto de atuação de psicólogos(as) em SST; -Descrever as RS de psicólogos(as) sobre o campo de atuação da psicologia em SST; -Identificar nas RS do psicólogos(as) atuantes em SST, as dimensões conceitual e prática da psicologia quando aplicada a esta área de atuação; -Reunir informações com critério científico e metodológico que possam contribuir para a interface entre a Psicologia e o campo da SST.

#### Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Indica que os riscos resultantes da pesquisa podem envolver dúvidas em relação aos itens do

**Endereço:** Av. Fernando Ferrari, 514-Campus Universitário, Prédio Administrativo do CCHN  
**Bairro:** Golabelras **CEP:** 29.075-910  
**UF:** ES **Município:** VITORIA  
**Telefone:** (27)3145-9820 **E-mail:** cep.golabelras@gmail.com



Continuação do Parecer: 5.185.257

questionário, constrangimento ou acanhamento ao compartilhar informações, incômodo e/ou cansaço ao responder aos instrumentos. Para amenizar e/ou reduzir tais riscos, garante que o instrumento foi formatado em uma linguagem clara e objetiva, valorizando a experiência e visão própria do participante, estando também o pesquisador à disposição dos participantes para o esclarecimento de dúvidas e apoio em todo o período de coleta de dados. São relatados os seguintes benefícios: 1- Contribuição ao crescimento de um campo na psicologia com papel importante na sociedade, em virtude do aumento de casos de afastamento do trabalho com nexo psicológico; 2- Atualização científica com interface entre teoria e prática; 3- Propiciar a comunidade de profissionais psicólogos da área da psicologia da saúde e segurança do trabalho, um corpo consolidado de informações úteis para a compressão das representações e práticas profissionais no Brasil. Benefícios; 4- Reforçar o papel do psicólogo na saúde e segurança do trabalho; 5- Contribuir para condições saudáveis e seguras no trabalho, desmistificando o papel do psicólogo neste contexto.

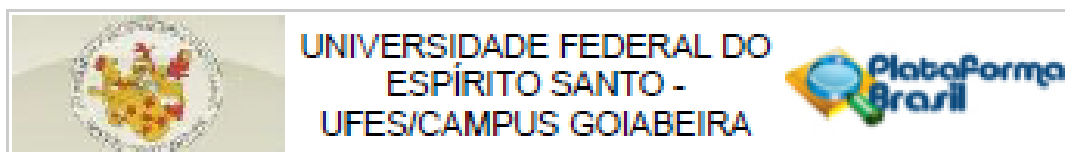
#### Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Apresenta consistente revisão bibliográfica a respeito dos fatores envolvidos na intervenção em Segurança do Trabalho, corroborada por dados estatísticos e discutida também sob o viés do papel da Psicologia neste campo. A partir deste cenário, apresenta de forma clara os objetivos e hipóteses atreladas ao estudo, trazendo como proposta o uso de um questionário para a coleta dos dados a ser respondido de forma online por aproximadamente 200 psicólogos que atuam na área da saúde e segurança do trabalho de forma exclusiva, prioritária ou secundária, excluindo-se profissionais que atuam na SSO de forma descontinuada, ou seja, que apenas ocasionalmente oferecem ou já ofereceram algum tipo de serviço na área e que declaradamente não tenham este campo como uma atividade contínua em sua atuação profissional. Os participantes serão abordados a partir do envio de banner-convite. Os dados sociodemográficos (Bloco 1) serão compilados em planilha do programa Excel e submetidos a estatística descritiva. Já os dados dos Blocos 2 e 3 do questionário serão analisados em profundidade a partir do software IRAMUTEQ (Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires) (Camargo & Justo, 2016) e submetidos a análise de conteúdo (Bardin, 2006). Tais análises intencionam como desfecho a compreensão de conceitos e práticas que compõem o saber e o fazer do profissional psicólogo(a) que atua em SST, investigando a interface entre Psicologia e SSO, suas divergências e/ou consolidações teórico-metodológicas.

#### Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

O TCLE encontra-se em conformidade com o que é preconizado pelo sistema CONEP, fazendo

Endereço: Av. Fernando Ferrari, 514-Campus Universitário, Prédio Administrativo do CCHN	
Bairro: Goiabeiras	CEP: 29.075-910
UF: ES	Município: VITORIA
Telefone: (27)3145-8820	E-mail: cep.goiabeiras@gmail.com



Continuação do Parecer: 5.185.257

Inclui referência ao Ofício Circular nº 2/2021/CONEP/SECNS/MS, de 24 de fevereiro de 2021, que trata das orientações para procedimentos em pesquisas com qualquer etapa em ambiente virtual.

**Recomendações:**

Averiguar a informação discrepante com relação ao número de participantes no resumo do projeto.

O termo de anuência é destinado a instituições co-participantes quando houver.

**Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

Não há pendências.

**Considerações Finais a critério do CEP:**

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1806751.pdf	25/11/2021 11:11:38		Aceito
TGLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TGLEplatsaude.pdf	25/11/2021 11:09:59	DANIEL SANTOS LIBARDI	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	ProjetoPlatbrasil.pdf	21/11/2021 08:41:54	DANIEL SANTOS LIBARDI	Aceito
Cronograma	CRONOGRAMAplatsaude.pdf	21/11/2021 08:31:27	DANIEL SANTOS LIBARDI	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	Cartadeanuenciaplatsaude.pdf	08/11/2021 18:48:09	DANIEL SANTOS LIBARDI	Aceito
Folha de Rosto	Folhad RostoPlataformaBrasil.pdf	25/08/2021 07:31:15	DANIEL SANTOS LIBARDI	Aceito

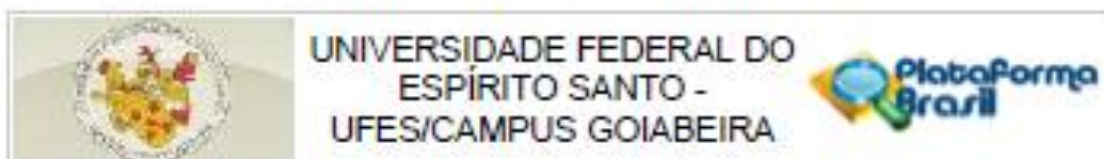
**Situação do Parecer:**

Aprovado

**Necessita Aprovação da CONEP:**

Não

Endereço: Av. Fernando Ferrari, 514-Campus Universitário, Prédio Administrativo do CCHN  
 Bairro: Goiabeiras CEP: 29.075-910  
 UF: ES Município: VITÓRIA  
 Telefone: (27)3145-9920 E-mail: cep.goiabeira@gmail.com



Continuação do Parecer: 5.185.257

VITÓRIA, 22 de Dezembro de 2021

---

Assinado por:  
**KALLINE PEREIRA AROEIRA**  
(Coordenador(a))

Endereço: Av. Fernando Ferrari, 514-Campus Universitário, Prédio Administrativo do CCHN  
Bairro: Goiabeiras CEP: 29.075-910  
UF: ES Município: VITÓRIA  
Telefone: (27)3145-0000 E-mail: cep.goiabeiras@gmail.com

**APÊNDICE C - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – TCLE**

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO**  
**CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS E NATURAIS**  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA**

**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)**

Gentilmente o convidamos a participar da pesquisa, no âmbito do Programa de Pós-graduação em Psicologia (mestrado) da Universidade Federal do Espírito Santo – UFES, com o título “Representações sociais e práticas de psicólogo(a) na área da Saúde e Segurança do Trabalho”, com o objetivo de entender o contexto, as práticas e conceitos que envolvem a atuação profissional do(a) psicólogo(a), contribuindo para o desenvolvimento deste campo do saber psicológico.

Esclarecemos que esta pesquisa está dirigida apenas para profissionais psicólogos que atuam junto a demandas da saúde e segurança do trabalho de maneira exclusiva, prioritária ou secundária, não sendo público alvo profissionais que atuam com esta demanda de forma ocasional, critério ao qual atesto ciência.

Esclarecemos que sua participação consistirá em responder virtualmente, de maneira assíncrona, a um questionário semiestruturado, com o tempo previsto de duração média de 40 min, onde através deste coletaremos as informações provenientes de suas respostas, posteriormente analisando-as, cumprindo a finalidade científica proposta e preservando o sigilo das informações, bem como da identidade e dados individuais dos participantes.

Os riscos envolvidos com sigilo das informações estão resguardados pelo método aplicado na pesquisa (não sendo necessária a identificação do seu nome ou quaisquer números de registros cíveis), bem como pela proteção de link com conexão segura nos meios tecnológicos utilizados na coleta e tratativa das informações, propiciando o espaço adequado para a fidedignidade de suas respostas.

Com sua participação você terá a experiência de reflexão sobre questões que fundamentam sua atuação profissional. Com o desenvolvimento desta pesquisa será possível organizar de forma sistemática as informações obtidas, configurando-se um referencial teórico e prático para a atuação em psicologia no campo da saúde e segurança do trabalho, onde desde já se reforçam os seguintes compromissos:

- 1.Com a devolutiva dos resultados obtidos através da mesma
- 2.Com a privacidade e sigilo das informações;
- 3.Com a entrega da via deste Termo ao participante através de seu e-mail disponibilizado virtualmente;
- 4.Com a possibilidade de retirada do seu consentimento em qualquer fase da pesquisa;
- 5.Com quaisquer ressarcimentos necessários ou garantia de direitos em caso de eventual dano decorrente da pesquisa.

Em caso de dúvidas estão disponíveis os contatos **(27) 999329079** e **daniel.s.libardi@edu.ufes.br** (pesquisador: Daniel Santos Libardi) e em caso de denúncias ou intercorrências com a pesquisa, o Comitê de Ética da UFES deverá ser contatado pelo telefone (27) 3145-9820, pelo e-mail cep.goiabeiras@gmail.com, pessoalmente ou pelo correio no endereço: Av. Fernando Ferrari, 514 – Campus Universitário, sala 07 do Prédio Administrativo do CCHN, Goiabeiras, Vitória - ES, CEP 29.075-910.

Dessa forma, declaro que compreendi todos os itens e critérios deste Termo, bem como os procedimentos envolvidos, aceitando participar de forma voluntária, atestando consentimento por meio virtual marcando a opção “concordo”, no item abaixo disposto.

concordo

discordo

## APÊNDICE D – CONVITE VIRTUAL DA PESQUISA



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO  
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS E NATURAIS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

### CONVITE DE PARTICIPAÇÃO

Gentilmente convidamos **todos os psicólogos(as) residentes no Brasil que atuem junto a demandas da saúde e segurança do trabalho**, para participarem da pesquisa de mestrado com o tema **“REPRESENTAÇÕES SOCIAIS E PRÁTICAS DE PSICÓLOGO(A) NA ÁREA DA SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO”**.

Acesse o Link ou QR Code para participar:

<https://forms.gle/WKNSqr4hLGGV72rf9>



Dúvidas/esclarecimentos: Daniel Santos Libardi – tel.: 27 99932-9079 [daniel.s.Libardi@edu.ufes.br](mailto:daniel.s.Libardi@edu.ufes.br)

Orientação: Prof<sup>o</sup> Dr<sup>o</sup> Alexandro Luiz de Andrade

Co-orientação: Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Alline Alves de Souza