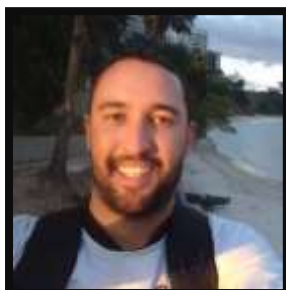




O ATUAL CENÁRIO DA RELAÇÃO TRABALHADOR-ORGANIZAÇÃO-TRABALHO E OS RISCOS À SAÚDE DO TRABALHADOR

THE CURRENT SCENARIO IN THE WORKER-ORGANIZATION-WORK RELATIONSHIP AND THE RISKS FOR WORKERS' HEALTH

Entrevistador



Paulo Roberto Ribeiro Marinho — Psicólogo. Mestrando no Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Estadual Paulista, FCL-UNESP, Campus de Assis/SP. Especialista em Psicologia Clínica Cognitivo-Comportamental e Psicologia Organizacional e do Trabalho.

Entrevistado



Prof. Dr. Mário Lázaro Camargo - Psicólogo, Professor Assistente Doutor do Departamento de Psicologia da Unesp — Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Campus de Bauru. Área de atuação: Psicologia Organizacional e do Trabalho. Membro do Grupo de Pesquisa CNPq-Unesp Psicologia Organizacional e do Trabalho, Linha de Pesquisa: Indivíduos, contextos, processos e intervenções organizacionais.

Resumo: Nesta entrevista à Revista Laborativa, o Professor Dr. Mário Lázaro Camargo responde a perguntas sobre sua trajetória profissional e trabalhos realizados na área da Psicologia Organizacional e do Trabalho. Discorre ainda sobre o cenário atual no mundo do trabalho, suas implicações à saúde do trabalhador e os desafios neste campo de atuação, para psicólogos e organizações empregadoras. Outro tema abordado por nosso entrevistado é o presenteísmo, um importante fenômeno organizacional da atualidade, e suas consequências na relação ser humano-trabalho-organização.

Palavras-chave: Saúde do Trabalhador; Psicologia Organizacional e do Trabalho; Fatores Psicossociais; Presenteísmo.

Abstract: In this interview to the Laborativa Magazine, teacher Dr. Mário Lázaro Camargo answers questions about his professional career and works in the area of Work and Organizational Psychology. He also discusses the current scenario in the world of work, its implications for worker's health and the challenges in this field for psychologists and employers organizations. Another topic addressed by our interviewee is the presenteeism like an important organizational phenomenon of the present time and its consequences in the human-work-organization relationship.

Keywords: Worker's Health; Work and Organizational Psychology; Psychosocial Factors; Presenteeism.

Resumen: En esta entrevista a la Revista Laborativa, el Profesor Dr. Mário Lázaro Camargo, responde a preguntas sobre su trayectoria profesional y trabajos realizados en el área de la Psicología Organizacional y del Trabajo. También discurre sobre el escenario actual en el mundo del trabajo, sus implicaciones a la salud del trabajador y los desafíos en este campo de actuación, para psicólogos y organizaciones empleadoras. Otro tema abordado por nuestro entrevistado es el presentismo, un importante fenómeno organizacional de la actualidad, y sus consecuencias en la relación ser humano-trabajo-organización.

Palabras-clave: Salud del Trabajador; Psicología Organizacional y del Trabajo; Factores Psicossociales; Presentismo.

ENTREVISTA

MARINHO, P. R. R.: Professor Mário, primeiramente gostaria de agradecer por ter aceitado conceder essa entrevista. Gostaria de começar pedindo para o professor contar sobre sua trajetória profissional e acadêmica no campo da saúde do trabalhador?

CAMARGO, M. L.: Embora eu tenha concluído minha graduação em Psicologia no ano 2000, somente posso falar de minha atuação como Psicólogo Organizacional e do Trabalho a partir de 2005, e foi por meio desta especialidade que me aproximei do campo de atuação aqui denominado "Saúde do Trabalhador". A motivação para o início de meus estudos resultou de um trabalho de diagnóstico de clima organizacional num hospital público e clínica de nefrologia, onde foi possível identificar uma relação de significativa proximidade entre as condições do ambiente de trabalho, as relações interpessoais conflituosas, a sobrecarga de afazeres, a convivência com a terminalidade da vida dos pacientes atendidos pela clínica, as fragilidades emocionais e os processos de adoecimento dos trabalhadores.

MARINHO, P. R. R.: Dentre as várias possibilidades de estudo e atuação em Psicologia, gostaria de saber o que despertou seu interesse para atuar no campo da saúde do trabalhador.

CAMARGO, M. L.: São clássicos os estudos que demonstram a estreita relação entre as condições de saúde do trabalhador e as condições de realização de seu trabalho (ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS, 2014; BORGES; MOURÃO, 2013; BERNAL, 2010; LIMONGI-FRANÇA, 2008; DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 2007; DEJOURS, 1992). Essa relação, num primeiro momento vista assim, cartesianamente, como sendo uma relação de causa e efeito, chamou-me muito a atenção. A partir dos estudos que realizei pude ir mais além dessa visão inicial e verifiquei que as condições de trabalho que participam da construção das vulnerabilidades na saúde dos trabalhadores estão também vinculadas a fatores como a política de gestão de pessoas adotada pela organização, à cultura organizacional, ao contexto macro político e econômico onde se insere a relação trabalhador-trabalho-organização, além das constituições físicas e subjetivas dos trabalhadores que, em função disso, podem se perceber em relações com o trabalho mais ou menos adequadas e, portanto, adaptados ou não. Nada do que disse até aqui deve ser levado em conta sem que se conecte, com a qualidade de elementos cruciais para a compreensão do tema saúde do trabalhador, o conjunto das mudanças ocorridas no mundo

do trabalho ao longo dos últimos anos, em especial no chamado período pós-revolução industrial e revolução tecnológica: a mecanização do trabalho; os sistemas de produção seriados; a ideologia do capital e sua tendência de supervalorização do lucro e perspectiva de dominância de mercados; o desenvolvimento de tecnologias que aceleraram o ritmo da produção industrial; os sistemas de administração que aprimoraram-se e instigaram, conseqüentemente, o aprimoramento das técnicas de controle e refinamento da qualidade dos bens e serviços produzidos, impactando fortemente sobre o modo de trabalhar do homem; a constante e crescente desvalorização da mão-de-obra humana e sua gradativa substituição pela mão-de-obra mecânica ou informática; a concorrência por espaço no mercado de trabalho, resultante dos vários movimentos de transformação social como, por exemplo, a redefinição dos papéis da mulher na sociedade, o aumento da expectativa de vida das populações nos países em desenvolvimento, etc. (BERNAL, 2010; DEJOURS, 1992).

MARINHO, P. R. R.: Em sua experiência como pesquisador, quais são os principais problemas enfrentados pelos trabalhadores no campo da saúde mental?

CAMARGO, M. L.: Há uma considerável distância entre o “ideal” e o “real” do ponto de vista das melhores ou mais saudáveis condições de trabalho, tanto quanto há conflitos importantes entre os “interesses dos trabalhadores” e os “interesses das organizações”. Nominar essas distâncias ou relações dialéticas (ideal X real e interesses dos trabalhadores X interesses das organizações) tem, na verdade, a finalidade de dar visibilidade didática ao espaço existente entre seus pontos extremos e, conseqüentemente, às incomensuráveis possibilidades de conflitos delas resultantes que, por sua vez, se apresentarão como partícipes dos problemas enfrentados pelos trabalhadores no campo da saúde física e mental. Vejamos estes dois exemplos, cada um inserido numa linha distinta dentro desta perspectiva de distâncias e conflitos:

a) Ideal X real: pensemos na situação de trabalhadores do setor químico-metalúrgico que, para o exercício seguro de sua atividade profissional, precisam ser providos pela organização contratante dos chamados equipamentos de proteção individual (EPI). A necessidade de utilização destes equipamentos não inviabiliza a noção de um ambiente adequado, seguro e saudável de trabalho, pelo contrário, assim pode qualificá-lo. Contudo, e conforme constam na literatura, boa parte dos acidentes de trabalho, inclusive os que poderiam ser previstos e prevenidos, ocorrem porque muitos trabalhadores resistem ou se recusam a fazer uso correto dos EPI, quando não, pelo inadequado ou ausente fornecimento destes mesmos equipamentos por parte da organização de trabalho. Vejam,

estamos refletindo sobre um ponto em que a distância entre o “ideal” e o “real” pode ser responsável por acidentes no trabalho que, por sua vez, podem implicar na perda de membros, adoecimento por exposição e contaminação de produtos químicos nocivos, ou, numa situação mais extrema, a morte do trabalhador (COSTA; GOLDBAUM, 2017).

b) Interesses dos trabalhadores X interesses das organizações: imaginemos uma organização de trabalho gravemente atingida pela crise econômica que assola o contexto nacional e regional de sua inserção. Os gestores dessa organização, após diagnóstico e análise da situação, concluem que precisarão lançar mão destas duas estratégias: corte de gastos com folha de pagamento e aumento de produtividade. Tal decisão e prática poderá afetar significativamente a situação de qualidade de vida no trabalho (QVT) e fazer ser experimentado pelos trabalhadores um nível de sobrecarga e estresse comprometedores de seu equilíbrio psico-físico, abrindo uma zona de vulnerabilidade ao adoecimento em médio e longo prazos (REIS; FERNANDES; GOMES, 2010; CODO; SORATTO; VASQUES-MENEZES, 2004).

Esses dois exemplos ilustram parte da vivência dos problemas enfrentados pelos trabalhadores no campo da prevenção do adoecimento e/ou promoção da saúde física e mental.

MARINHO, P. R. R.: Quais são os principais fatores causadores de sofrimento psíquico nos trabalhadores em âmbito geral?

CAMARGO, M. L.: Há um conjunto de fatores denominados “fatores psicossociais relacionados ao trabalho” que podem ser considerados favorecedores da qualidade de vida no trabalho ou, numa perspectiva contrária, agentes responsáveis por sua depreciação e, conseqüentemente, riscos à saúde dos trabalhadores (FISCHER, 2012). São eles: 1) Intensidade do trabalho e tempo de trabalho; 2) Exigências emocionais; 3) Falta/insuficiência de autonomia; 4) Má qualidade das relações sociais no trabalho; 5) Conflitos de valores; 6) Insegurança na situação de trabalho/emprego; 7) Suporte organizacional. Estes fatores não atuam isoladamente sobre o trabalhador e seu contexto laboral, pelo contrário, relacionam-se de forma interdependente e, justamente por isso, podem afetar diretamente a qualidade de vida no trabalho e a saúde do trabalhador, de tal forma que fica possível afirmar: a gestão destes fatores e os esforços para mantê-los em uma dinâmica de equilíbrio no contexto organizacional podem favorecer resultados relativos à prevenção do adoecimento e, paralelamente, crescentes melhorias nos índices de absenteísmo, rotatividade e de satisfação no trabalho.

MARINHO, P. R. R.: Quais as categorias de trabalhadores mais afetadas pelos transtornos psicológicos?

CAMARGO, M. L.: Há seguimentos marcados por maiores taxas de adoecimento, variando das condições mais leves às mais graves de acometimento da saúde física e mental de seus trabalhadores e que, por assim ser, culminam com afastamentos temporários ou permanentes e até mesmo a morte de trabalhadores. Entre estes estão os setores da Educação, do Transporte, da Segurança Pública e da Saúde, donos dos mais altos índices de adoecimento de profissionais como: professores, motoristas do transporte coletivo urbano e caminhoneiros, policiais militares (categoria onde, além dos transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho, se registram os maiores índices de morte durante a atividade profissional), agentes penitenciários, médicos e enfermeiros da rede pública de saúde.

MARINHO, P. R. R.: Quais seriam as medidas preventivas que a organização/instituição pode realizar para diminuir o número de afastamentos no trabalho por motivos decorrentes de fatores psicológicas?

CAMARGO, M. L.: O documento do Ministério da Saúde e da Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil (OPAS) que trata dos transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho, traz uma série de recomendações a título de procedimentos de prevenção ao adoecimento dos trabalhadores em seu capítulo intitulado "Identificação e Controle dos Fatores de Risco na Perspectiva da Higiene do Trabalho e da Ergonomia". Ao longo de todo o documento, e após a apresentação de cada forma de adoecimento, seja físico ou mental, ao referir-se às formas de prevenção, os fatores psicossociais, ou como o Ministério da Saúde denomina, as "condições de trabalho nocivas à saúde" reaparecem como sendo os pontos de atenção mais importantes e, que, portanto, devem ser alvo de planejamento e gestão. Assim, voltamos à baila com a questão da gestão dos fatores psicossociais de forma a, por meio de projetos voltados a seu controle, diminuição ou evitação, atuarmos em prol da construção de uma relação trabalhador-organização-trabalho marcada pela presença da qualidade de vida no trabalho, ou seja, este é o melhor e mais eficaz meio de se prevenir o sofrimento no trabalho e, conseqüentemente, o desenvolvimento de doenças físicas e mentais nos trabalhadores.

MARINHO, P. R. R.: Gostaria de pedir que o professor explanasse sobre absenteísmo e presenteísmo, dois fenômenos importantes dentro da organização e no mundo do trabalho.

CAMARGO, M. L.: Considero tanto o absenteísmo como o presenteísmo indicadores da saúde/doença possível de ser experimentada na relação trabalhador-organização-trabalho. E mais, acrescento a esta dupla, passando, portanto, a compor um trio, o fenômeno da rotatividade. Explico-me: quando o nível de qualidade de vida no trabalho é ruim, há uma ampliação da vulnerabilidade dos trabalhadores ao sofrimento, posto que passam a ser mais intensamente expostos àqueles fatores psicossociais de risco. Assim sendo, os trabalhadores podem: 1) Por motivos de adoecimento e compromissos relativos ao cuidado da própria saúde (como presença em consultas médicas, realização de exames clínicos, internações ou ainda procedimentos de tratamento, como sessões de fisioterapia, sessões psicoterápicas, etc.) faltar mais ao trabalho, se atrasar ou antecipar sua saída, ou ainda licenciar-se, o que gera o fenômeno do absenteísmo, definido como o período de ausência do trabalhador do seu posto de trabalho e a consequente não realização de suas atividades profissionais (FLORES et al., 2016); 2) Apresentar-se ao posto de trabalho como de costume, mas fazê-lo em condições de saúde física ou mental que certamente irão comprometer seu desempenho e produtividade, além de também poder ampliar a intensidade dos sintomas já instalados e colocar ainda mais em risco sua saúde (CAMARGO, 2017; SILVA, 2015); 3) Dada a avaliação negativa das condições de trabalho e da relação com a organização, possivelmente associada a uma percepção de baixa expectativa em relação a futuras melhorias, o trabalhador passa a desejar não estar mais vinculado àquela organização e se abre ao enfrentamento de novos horizontes profissionais, podendo protagonizar sua rescisão contratual (demitir-se) e partir para outra organização de trabalho, em especial, em busca de melhores condições de trabalho, o que faz com se amplie os índices de rotatividade para a organização cedente (CAMARGO, 2017; FERRAZ et al., 2016) deste trabalhador ou trabalhadores.

MARINHO, P. R. R.: O país vive um momento crítico em relação à criação e manutenção dos postos de trabalho. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a taxa de desemprego no país ficou em 13,6% no trimestre encerrado em maio deste ano; é possível verificar que a taxa manteve-se estável em relação ao trimestre encerrado em fevereiro. Gostaria que o professor comentasse de que modo essa crise pode afetar a saúde mental dos trabalhadores e sua relação com o presenteísmo?

CAMARGO, M. L.: Esta crise afeta diretamente a situação da saúde dos trabalhadores, pois lhes apresenta riscos de proporções incomensuráveis, principalmente no campo das subjetividades. O risco mais danoso, penso eu, refere-se àquele resultante da instabilidade econômica e

seus efeitos sobre o equilíbrio financeiro das organizações de trabalho empregadoras da mão de obra humana. Por exemplo, as organizações de trabalho de caráter privado, que são normalmente consideradas as mais vulneráveis à volatilidade/instabilidade do mercado econômico-financeiro, correm o risco de, mediante uma crise, ver diminuindo a procura por seus produtos ou serviços, o que ameaça sua saúde econômica sobremaneira. Com a durabilidade temporal da crise e após a aplicação de algumas estratégias de escoamento de estoque e de renegociação de preços para continuar atuante na prestação dos serviços contratados ou fechamento de novos contratos, muitas organizações se veem gastando mais para se manter do que recebendo de seus clientes para isso, ou seja, é quando elas atingem a zona de vulnerabilidade em relação a seu ponto de equilíbrio financeiro e, então, suas ações relativas à garantia de sobrevivência (ações protetivas) passam a atingir o contingente de trabalhadores contratados. Quando isso acontece, torna-se comum as práticas de redução de custos com mão de obra. A percepção por parte dos trabalhadores dessa situação econômica, que certamente tem origem no âmbito macro, mas que atinge a organização e também sua situação da economia doméstica (contexto micro), gera a sensação de insegurança em relação à manutenção do emprego. Ao ver que o contingente de desempregados aumenta no país — e batemos o patamar dos quase 14 milhões de brasileiros desempregados em 2017 — essa insegurança se potencializa e o medo de perder o emprego torna o trabalhador ainda mais vulnerável ao conjunto de fatores que podem comprometer sua saúde, sobretudo porque passa a abdicar de seu senso crítico e de justiça para, mais passivamente, aceitar as novas demandas organizacionais, em especial aquelas relativas a aumento de produtividade e redução de custos.

MARINHO, P. R. R.: Como o profissional da Psicologia pode contribuir para a diminuição do presenteísmo nas organizações/instituições?

CAMARGO, M. L.: O Psicólogo, e em especial o Psicólogo Organizacional e do Trabalho, tem, ao meu ver, o desafio ser um agente de transformação dos contextos organizacionais e de trabalho onde se insere. Precisa ser um militante em defesa da construção de espaços de trabalho não agressores à saúde dos trabalhadores, atuante convicto em prol de relações mais equânimes entre o trabalhador e a organização de trabalho, de forma que para a existência e desenvolvimento de um o outro não tenha que sofrer ou perder. O Psicólogo precisa, com a ética profissional que lhe cabe e por meio da utilização do arcabouço de conhecimentos da Psicologia, atuar em prol de uma relação trabalhador-organização-trabalho que seja marcada pela boa gestão dos fatores psicossociais relacionados ao trabalho,

de forma a promover saúde, prevenir o adoecimento e favorecer que o trabalho seja, realmente, espaço e fonte de realização das pessoas, sem perder de vista que as organizações precisam sobreviver e se desenvolver, pois elas são os lugares de realização das atividades profissionais do homem, e, portanto, espaço de vida. Em poucas e finais palavras acho que é isso; desafiador, não?

MARINHO, P. R. R.: Quero agradecer novamente a oportunidade pela entrevista, assim como, de conhecer um pouco sobre o professor e sua área de interesse, e peço agora, por gentileza, suas considerações finais.

CAMARGO, M. L.: Agradeço a oportunidade e espero que minhas reflexões possam contribuir para o objetivo da Revista Laborativa, em especial, por proporcionar a circulação de conteúdos que, tomando a Saúde do Trabalhador como foco, promovem a mudança de cultura necessária, no sentido de que organizações de trabalho, gestores e profissionais ligados às áreas de recursos humanos e gestão de pessoas passem a considerar o trabalhador como o que de fato ele é, um “ser humano”, o que, aliás, vai muito além de considerá-lo um “recurso” à disposição da produção de bens e serviços. Precisamos de organizações de trabalho mais humanizadas, mais cidadãs, mais conscientes de seu papel de responsabilidade social e ambiental. Quando isto acontecer, a saúde do trabalhador não correrá os riscos dos quais aqui tentamos falar.

Referências:

BASTOS, A. V. B.; YAMAMOTO, O. H.; RODRIGUES, A. C. A. Compromisso social e ético: desafios para a atuação em Psicologia Organizacional e do Trabalho. In: BORGES, L. O.; MOURÃO, L. (Orgs.). **O trabalho e as organizações:** atuações a partir da Psicologia. Porto Alegre: Artmed, 2013. p. 25-52.

BERNAL, A. O. **Psicologia do Trabalho em um mundo globalizado:** como enfrentar o assédio psicológico e o estresse no trabalho. Porto Alegre: Artmed, 2010.

BORGES, L. O.; MOURÃO, L. (Orgs.). **O trabalho e as organizações:** atuações a partir da Psicologia. Porto Alegre: Artmed, 2013.

CAMARGO, M. L. Presenteísmo: denúncia do mal-estar nos contextos organizacionais de trabalho e de riscos à saúde do trabalhador. **R. Laborativa**, v. 6, n. 1 (especial), p. 125-146, abr./2017. Disponível em: <<http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>>. Acesso em: 8 set. 2017.

CODO, W.; SORATTO, L.; VASQUES-MENEZES, I. Saúde mental e trabalho. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004. p. 276-299.

MARINHO, P. R. R.; CAMARGO, M. L. *O atual cenário da relação trabalhador-organização-trabalho e os riscos à saúde do trabalhador*. R. Laborativa, v. 6, n.2., p. 115-125, out./2017. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>.

COSTA, D. F.; GOLDBAUM, M. Contaminação química, precarização, adoecimento e morte no trabalho: benzeno no Brasil. **Ciênc. saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v. 22, n. 8, p. 2681-2692, ago. 2017. Disponível em:

<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232017002802681&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 05 set. 2017.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez; Oboré, 1992.

_____.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 2007.

FERRAZ, J. L. et al., Reflexões acerca da necessidade da promoção da saúde nos ambientes de trabalho. **Omnia Saúde**, v. 13, n. 1, p. 10-25, 2016. Disponível em: <<http://www.fai.com.br/portal/ojs/index.php/omniasaude/article/view/522>>. Acesso em: 8 set. 2017.

FISCHER, F. M. Relevância dos fatores psicossociais do trabalho na saúde do trabalhador. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v. 46, n. 3, p. 401-406, jun. 2012. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/rsp/article/view/33121>>. Acesso em: 22 jun. 2016.

FLORES, L. I. et al. O absentismo enquanto indicador para o processo de gestão de pessoas nas organizações e de atenção à saúde do trabalhador. **R. Laborativa**, v. 5, n. 2, p. 47-65, out./2016. Disponível em: <<http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>>. Acesso em: 8 set. 2017.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Disponível em: <www.ibge.gov.br>. Acesso em: 25 ago. 2017.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Psicopatologia do trabalho**: psicossomática, valores e práticas organizacionais. São Paulo: Saraiva, 2008.

MINISTÉRIO DA SAÚDE DO BRASIL. ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE NO BRASIL (OPAS). **Doenças relacionadas ao trabalho**: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Brasília, DF: Ministério da Saúde do Brasil, 2001.

REIS, A. L. P. P.; FERNANDES, S. R. P.; GOMES, A. F. Estresse e fatores psicossociais. **Psicol. Cienc. Prof.**, Brasília, v. 30, n. 4, p. 712-725, dez. 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932010000400004&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 05 set. 2017.

SILVA, B. M. C. C. **Prevalência do presenteísmo em trabalhadores de uma indústria do setor alimentício**. Dissertação (Mestrado em Saúde Coletiva). 75 f. Universidade Estadual de Campinas – Unicamp, Faculdade de Ciências Médicas, Campinas, SP, 2015.

ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. C.; BASTOS, A. V. B. (Orgs.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014.

MARINHO, P. R. R.; CAMARGO, M. L. *O atual cenário da relação trabalhador-organização-trabalho e os riscos à saúde do trabalhador*. R. Laborativa, v. 6, n.2., p. 115-125, out./2017. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>.

Entrevista apresentada em: 21/09/2017
Aprovada em: 21/09/2017
Versão final apresentada em: 22/09/2017