



SES
Secretaria de
Estado da
Saúde



Subsecretaria de Vigilância em Saúde
Superintendência de Vigilância Sanitária, Ambiental e de Saúde do Trabalhador
Gerência de Vigilância Ambiental e Saúde do Trabalhador
Coordenação de Vigilância e Fiscalização em Saúde do Trabalhador
Coordenação do Centro de Referência em Saúde do Trabalhador

ANO 04 Nº 54

BOLETIM INFORMATIVO DE SAÚDE DO TRABALHADOR

Caros leitores,

O Perito Criminal e Coordenador de Recursos Humanos, da Gerência de Suporte Operacional da Polícia Científica – Goiás, farmacêutico César Augustus Adorno Ferreira Lima chancela esta edição com o texto “Faróis no Mar Revolto: O Conflito como Rota na Vigilância em Saúde do Trabalhador”, o título por si só nos remete a questionamentos e desejo impar para saborear a leitura. Não bastando, inicia sua escrita com enfática indagação remetendo o leitor a autoanálise de: qual a imagem ele carrega dentro de si ao pensar em conflitos nas organizações?

Por analogia, ele compara o ambiente organizacional ao mar, citando que os conflitos e as ondas são inerentes a natureza de sistemas dinâmicos e, que a maneira de lidar com os conflitos nas instituições, determinará o rumo do barco, se haverá novos destinos ou se naufragará.

Para gerir conflitos, faz-se necessário que haja um processo sistemático de identificação, análise e intervenção adotada pela organização em situações de divergências interpessoais, intragrupais e interorganizacionais, com o objetivo de minimizar seus efeitos disfuncionais e potencializar seus aspectos funcionais.

Leonardo Gonçalves Hayne, psicólogo, Coordenador de Vigilância e Fiscalização em Saúde do Trabalhador, da Gerência de Vigilância Ambiental e Saúde do Trabalhador, agregou valioso conhecimento ao discorrer sobre o tema “Profissionais de Psicologia, sua Formação e a Construção da Saúde no Trabalho”.

Apresentou, em seu texto, uma citação de *Dejours* (1987) que impulsiona o leitor a adentrar ao conhecimento sobre a influência da organização do trabalho sobre o aparelho psíquico do trabalhador, oportunizando a compreensão e importância da relação entre os processos, ambiente de trabalho e a Saúde do Trabalhador.

Este contexto direciona para intervenção multidisciplinar, em que o profissional de psicologia assume um papel preponderante pelo seu conhecimento sobre o comportamento humano, que vai além do atendimento clínico individual, demandando a capacidade de analisar e intervir nos processos e na organização do trabalho que geram sofrimento.

Conselho Editorial

TEXTO 1

FARÓIS NO MAR REVOLTO: O CONFLITO COMO ROTA NA VIGILÂNCIA EM SAÚDE DO TRABALHADOR



César Augustus Adorno Ferreira Lima
Coordenação de Recursos Humanos – Gerência de Suporte Operacional da Polícia Científica – Goiás
Perito Criminal e Coordenador de Recursos Humanos
Graduado em Farmácia – UFG
Especialista em Gestão de Pessoas – IPOG
Mestre em Gestão Organizacional – UFG.
Professor na área de Gestão de Pessoas, da Escola de Governo
Professor de Pós-Graduação da Polícia Militar e da Secretaria de Segurança Pública.

Para iniciarmos esta conversa, caro leitor, gostaria de lhe perguntar: qual é a imagem que você carrega dentro de si ao pensar em conflitos nas organizações?

Antes de prosseguir, gostaria de convidá-lo a parar um pouco e, com sinceridade, criar uma imagem que represente o conflito para você, de acordo com suas experiências e valores pessoais.

Agradeço por aceitar esse convite. A imagem que criamos diz muito sobre o significado que damos ao conflito e isso repercute diretamente na forma como reagimos a ele. Se o enxergarmos como algo negativo, tendemos a reagir de forma defensiva e, até mesmo, de forma agressiva. Porém, se conseguirmos atribuir um significado mais construtivo, como uma possibilidade de ajuste de rota e de aprimoramento na forma de desenvolver o trabalho, podemos ver o conflito como uma oportunidade ímpar de melhorar a qualidade do serviço prestado e do clima organizacional.

Imagine, agora, uma embarcação que está em alto-mar. Às vezes, o mar está calmo, às vezes, está bastante revolto. Nessa embarcação, há uma tripulação oriunda de diversas partes do mundo. Cada pessoa tem uma função específica a cumprir dentro do barco. O que essa imagem tem a ver com conflito?

O mar é o ambiente organizacional: o nosso cotidiano. Assim, os conflitos, como as ondas, são inevitáveis e fazem parte do movimento natural das relações interpessoais. Possuímos histórias, valores, crenças e formas de ver o mundo diferentes. E, é justamente por causa dessas diferenças que emergem as nossas divergências, e, assim, o conflito.

As ondas são sinais visíveis que a organização está viva, em constante movimento. A forma como lidamos com os conflitos nesse sistema dinâmico é o que determinará se o barco avança para novos destinos, ou afunda, submergido pelas tempestades. A gestão de conflitos, nesse cenário, é uma bússola essencial para cuidarmos da saúde do trabalhador.

Figura 1 - Faróis no mar revolto.



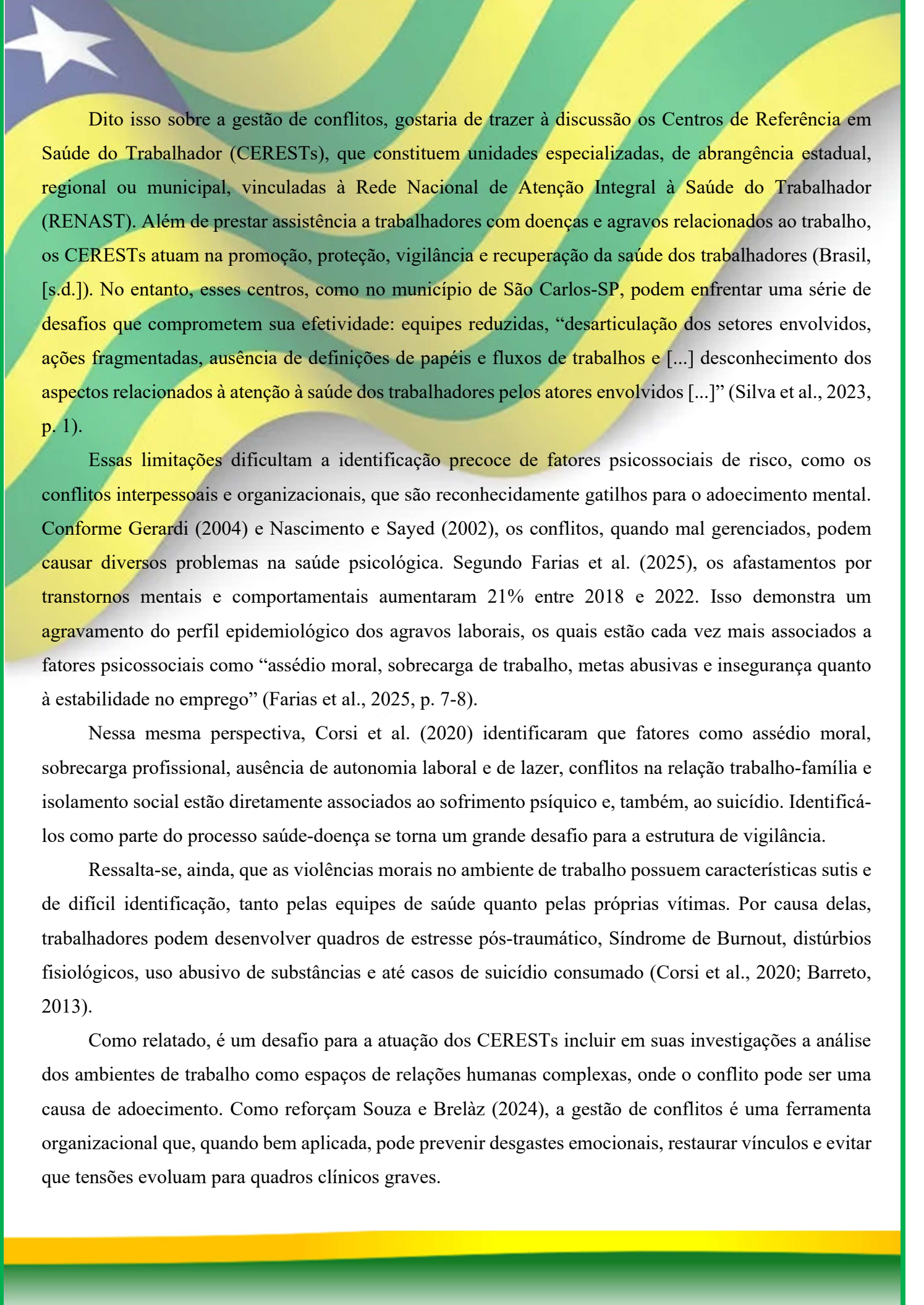
Fonte: Bing Imagem Creator (2025).

Entende-se que a gestão de conflitos é o processo sistemático de identificação, análise e intervenção adotada pela organização em situações de divergências interpessoais, intragrupo e interorganizacionais, com o objetivo de minimizar seus efeitos disfuncionais e potencializar seus aspectos funcionais. Portanto, trata-se de adoção de estratégias para que os conflitos, que são inevitáveis, sejam transformados em oportunidades de aprendizado, inovação e melhoria contínua (Rahim, 2002; Sousa; Brelàz, 2024).

Ainda sobre a gestão de conflitos, no estudo de Pereira et al. (2021), foram identificadas como as principais estratégias gerenciais utilizadas na resolução dos conflitos em serviços de saúde e práticas restaurativas:

dialogar com a equipe; mostrar resolutividade no enfrentamento dos conflitos; coparticipação da equipe na tomada de decisão; ser imparcial e priorizar a qualidade do serviço; manter postura profissional e manejar as situações individualmente [...]

Além dessas estratégias, algumas ações como promoção de espaços em que os profissionais possam expressar seus sentimentos e expor os conflitos que estão acontecendo dentro da equipe é imprescindível para a resolutividade, [...] (Pereira et al., 2021, p. 5)



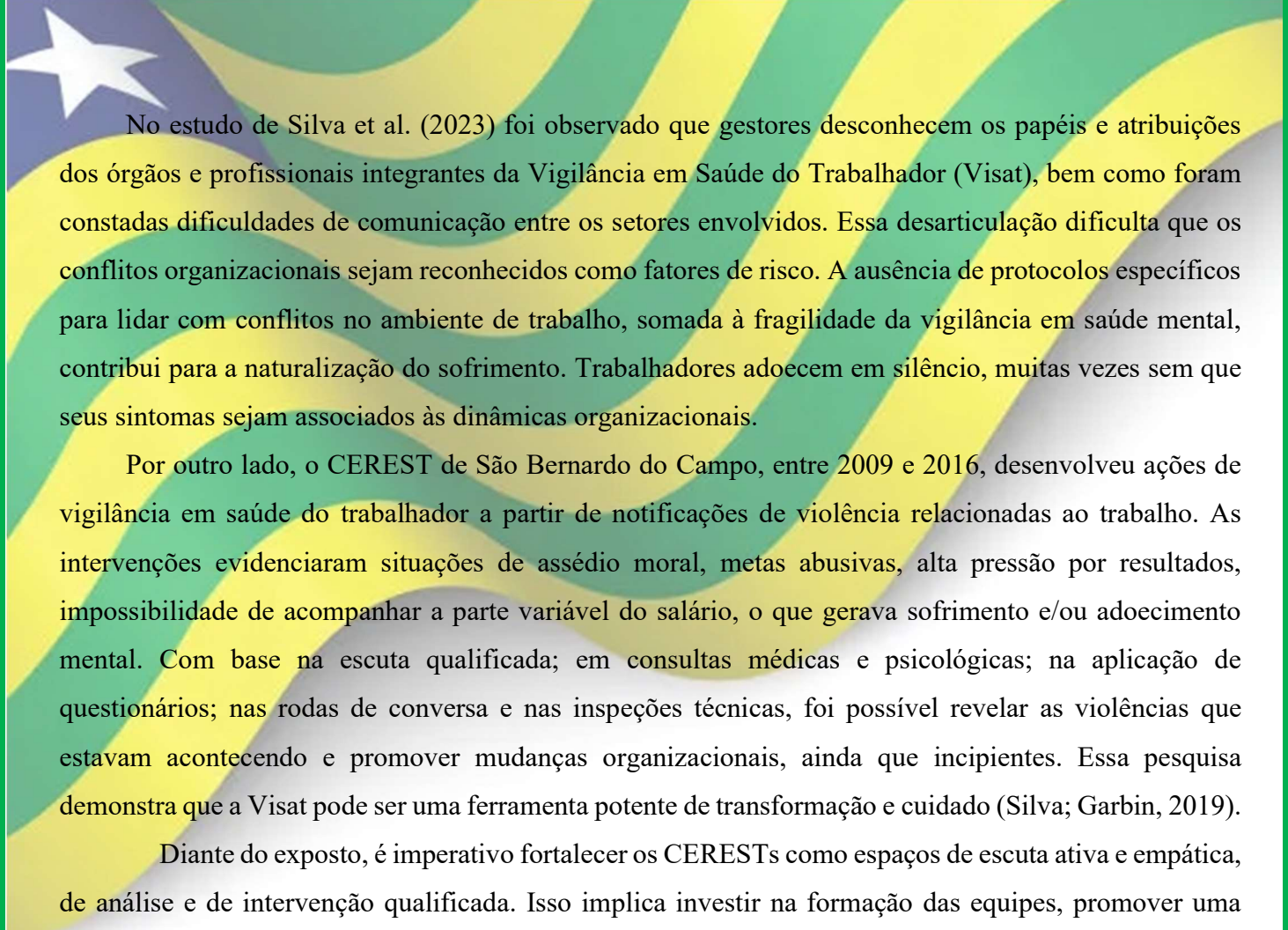
Dito isso sobre a gestão de conflitos, gostaria de trazer à discussão os Centros de Referência em Saúde do Trabalhador (CERESTs), que constituem unidades especializadas, de abrangência estadual, regional ou municipal, vinculadas à Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador (RENAST). Além de prestar assistência a trabalhadores com doenças e agravos relacionados ao trabalho, os CERESTs atuam na promoção, proteção, vigilância e recuperação da saúde dos trabalhadores (Brasil, [s.d.]). No entanto, esses centros, como no município de São Carlos-SP, podem enfrentar uma série de desafios que comprometem sua efetividade: equipes reduzidas, “desarticulação dos setores envolvidos, ações fragmentadas, ausência de definições de papéis e fluxos de trabalhos e [...] desconhecimento dos aspectos relacionados à atenção à saúde dos trabalhadores pelos atores envolvidos [...]” (Silva et al., 2023, p. 1).

Essas limitações dificultam a identificação precoce de fatores psicossociais de risco, como os conflitos interpessoais e organizacionais, que são reconhecidamente gatilhos para o adoecimento mental. Conforme Gerardi (2004) e Nascimento e Sayed (2002), os conflitos, quando mal gerenciados, podem causar diversos problemas na saúde psicológica. Segundo Farias et al. (2025), os afastamentos por transtornos mentais e comportamentais aumentaram 21% entre 2018 e 2022. Isso demonstra um agravamento do perfil epidemiológico dos agravos laborais, os quais estão cada vez mais associados a fatores psicossociais como “assédio moral, sobrecarga de trabalho, metas abusivas e insegurança quanto à estabilidade no emprego” (Farias et al., 2025, p. 7-8).

Nessa mesma perspectiva, Corsi et al. (2020) identificaram que fatores como assédio moral, sobrecarga profissional, ausência de autonomia laboral e de lazer, conflitos na relação trabalho-família e isolamento social estão diretamente associados ao sofrimento psíquico e, também, ao suicídio. Identificá-los como parte do processo saúde-doença se torna um grande desafio para a estrutura de vigilância.

Ressalta-se, ainda, que as violências morais no ambiente de trabalho possuem características sutis e de difícil identificação, tanto pelas equipes de saúde quanto pelas próprias vítimas. Por causa delas, trabalhadores podem desenvolver quadros de estresse pós-traumático, Síndrome de Burnout, distúrbios fisiológicos, uso abusivo de substâncias e até casos de suicídio consumado (Corsi et al., 2020; Barreto, 2013).

Como relatado, é um desafio para a atuação dos CERESTs incluir em suas investigações a análise dos ambientes de trabalho como espaços de relações humanas complexas, onde o conflito pode ser uma causa de adoecimento. Como reforçam Souza e Breláz (2024), a gestão de conflitos é uma ferramenta organizacional que, quando bem aplicada, pode prevenir desgastes emocionais, restaurar vínculos e evitar que tensões evoluam para quadros clínicos graves.



No estudo de Silva et al. (2023) foi observado que gestores desconhecem os papéis e atribuições dos órgãos e profissionais integrantes da Vigilância em Saúde do Trabalhador (Visat), bem como foram constadas dificuldades de comunicação entre os setores envolvidos. Essa desarticulação dificulta que os conflitos organizacionais sejam reconhecidos como fatores de risco. A ausência de protocolos específicos para lidar com conflitos no ambiente de trabalho, somada à fragilidade da vigilância em saúde mental, contribui para a naturalização do sofrimento. Trabalhadores adoecem em silêncio, muitas vezes sem que seus sintomas sejam associados às dinâmicas organizacionais.

Por outro lado, o CEREST de São Bernardo do Campo, entre 2009 e 2016, desenvolveu ações de vigilância em saúde do trabalhador a partir de notificações de violência relacionadas ao trabalho. As intervenções evidenciaram situações de assédio moral, metas abusivas, alta pressão por resultados, impossibilidade de acompanhar a parte variável do salário, o que gerava sofrimento e/ou adoecimento mental. Com base na escuta qualificada; em consultas médicas e psicológicas; na aplicação de questionários; nas rodas de conversa e nas inspeções técnicas, foi possível revelar as violências que estavam acontecendo e promover mudanças organizacionais, ainda que incipientes. Essa pesquisa demonstra que a Visat pode ser uma ferramenta potente de transformação e cuidado (Silva; Garbin, 2019).

Diante do exposto, é imperativo fortalecer os CERESTs como espaços de escuta ativa e empática, de análise e de intervenção qualificada. Isso implica investir na formação das equipes, promover uma melhor articulação da rede e desenvolver indicadores que incluam o conflito como variável relevante na Visat. Nesse sentido, como sugere a metáfora que abre esta reflexão, não basta apenas navegar, é preciso cuidar de quem está a bordo. Os CERESTs, atuando com escuta qualificada e foco nos aspectos psicossociais, podem se tornar verdadeiros faróis, luzeiros referenciais e orientativos, para que tracemos rotas mais seguras e humanas na travessia dos oceanos do trabalho.

Portanto, lidar com o conflito é parte da travessia e não um desvio de rota. Reconhecer isso é um passo importante para que as organizações construam um ambiente mais saudável. Pois, no fim das contas, não se trata de evitar o mar agitado. Trata-se, na verdade, de preparar melhor a tripulação para que, com cada onda, aprenda a navegar cultivando habilidades de gestão de conflitos e cuidado com a saúde do trabalhador.

Referências

BARRETO, M. M. S. Assédio moral: trabalho, doenças e morte. In: LIMA, C. Q. B.; OLIVEIRA, J. A.; MAENO, M. (Org.). **Seminário compreendendo o assédio moral no ambiente de trabalho**. São Paulo: Fundacentro, 2013. p. 13–26. Disponível em: <http://www.assediomoral.ufsc.br/files/2013/03/Seminario-Combate-AMT-Fundacentro-2013.pdf>. Acesso em: 18 out. 2025.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Centro de Referência em Saúde do Trabalhador – CEREST**. Brasília: Ministério da Saúde, [s.d.]. Disponível em: <https://bvsmms.saude.gov.br/centro-de-referencia-em-saude-do-trabalhador-cerest/>. Acesso em: 18 out. 2025.

CORSI, C. A. C.; ASSUNÇÃO-LUIZ, A. V.; CINTRA, A. S.; PITTA, N. C.; PASCHOAL, A. C. S.; QUEIROZ, T. S. et al. Worker's health surveillance: work-related suicide. *SMAD, Revista Eletrônica Saúde Mental Álcool e Drogas*, Ribeirão Preto, v. 16, n. 4, p. 133–143, 2020. DOI: <https://dx.doi.org/10.11606/issn.1806-6976.smad.2020.172196>.

FARIAS, P. O.; FREITAS, B. M. G.; MARQUES, S. P. C.; SILVA JUNIOR, M. A.; FARIA, H. L. Atenção à saúde do trabalhador: desafios, conflitos e perspectivas no contexto brasileiro. *Revista Delos*, Curitiba, v. 18, n. 69, p. 1–11, 2025. DOI: <https://doi.org/10.55905/rdelosv18.n69-016>.

GERARDI, D. Using mediation technics to manage conflict and create healthy work environments. *AACN Clinical Issues*, v. 15, n. 2, p. 182–195, 2004. Disponível em: <https://multivix.edu.br/wp-content/uploads/2019/10/revista-ambiente-academico-v05-n01-artigo03.pdf>. Acesso em: 18 out. 2025.

NASCIMENTO, E. M.; SAYED, K. M. E. Administração de conflitos. In: **Capital humano/FaeBusiness School**. Curitiba: Associação Franciscana de Ensino Senhor Bom Jesus, 2002.

PEREIRA, R. S.; PEREIRA, K. N. S. dos S.; GUIMARÃES, G. L. P.; PAULA, E. J. C. de; SILVA, L. S.; TAVARES, P. P. C. Resolução de conflitos em serviços de saúde e práticas restaurativas: o desafio da gestão. *Revista Eletrônica Acervo Saúde*, v. 13, n. 1, p. e5620, 19 jan. 2021. Disponível em: <https://acervomais.com.br/index.php/saude/article/view/5620/3481>. Acesso em: 18 out. 2025.

RAHIM, M. A. Toward a theory of managing organizational conflict. *The International Journal of Conflict Management*, v. 13, n. 3, p. 206–235, 2002.

SILVA, E. A. da; GARBIN, A. D. C. Notificações de violência relacionadas ao trabalho e vigilância em saúde do trabalhador: rompendo a invisibilidade. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 44, e20, 2019. DOI: <https://doi.org/10.1590/2317-6369000006918>. Acesso em: 18 out. 2025.

SILVA, M. F. da; MIEIRO, D. B.; CAMAROTTO, J. A.; TAKAHASHI, M. A. B. C.; MININEL, V. A. Vigilância em Saúde do Trabalhador na perspectiva de gestores e tomadores de decisão. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 48, p. e05221, 2023. DOI: <https://doi.org/10.1590/2317-6369/05221pt2023v48e1>.

SOUSA, A. M. de; BRELÀZ, G. de. Conflitos organizacionais: conceitos e estratégias de solução. *Revista Liceu On-line*, São Paulo, v. 14, n. 2, p. 101–124, jul./dez. 2024.

CANTINHO

NOVEMBRO AZUL: Cuidando da saúde do homem

Mês de novembro chegou,
Vamos prestar atenção,
Aproveitando o momento
Pro cuidado e informação.
Que cada homem perceba
Que o melhor é a prevenção.

Em novembro, alertamos
Pra saúde masculina,
Laço azul em todo canto
Nós vemos em cada esquina,
Para quebrar preconceitos,
Removendo essa cortina.

Todo homem desse mundo
Deveria se cuidar,
Pra mais tarde não sofrer
E a doença não chegar,
Cuidando do próprio corpo
Pra saúde melhorar.

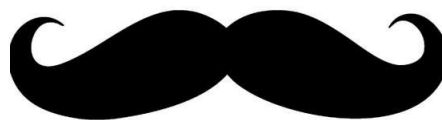
(...)

Homem que é homem se cuida
Dá adeus ao preconceito
Previne toda doença
Se cuida do melhor jeito
Pois aquele que se ama
É um homem de respeito.

É preciso se tocar
E também se conhecer
Não esperar ter doença
Pra tentar se proteger
Pensar sempre na saúde
É o melhor a se fazer.

Figura: Cordel – Novembro Azul

CORDEL Novembro Azul



CAPS AD Saber Viver

Fonte: www.cordelando389.blogspot.com, 2025.

Usuários do CAPS AD Campina Grande/PB.

TEXTO 2

PROFISSIONAIS DE PSICOLOGIA, SUA FORMAÇÃO E A CONSTRUÇÃO DA SAÚDE NO TRABALHO



Leonardo Gonçalves Hayne

Coordenador de Vigilância e Fiscalização em Saúde do Trabalhador

Graduado em Psicologia pela PUC-GO

Especialista em Gestão Estratégica de Pessoas – UniEvangélica - GO

Especialista em Neuropsicopedagogia – Faculdade Cândido Mendes - RJ

Mestre em Tecnologias Emergentes em Educação com Ênfase em Inteligência Artificial e Neurocognição – Must University – FL. Estados Unidos.

Doutorando em Neurociência e Processos Mentais – Ivy Enber Christian University – FL. Estados Unidos

Docente do curso de graduação de Psicologia da UniAlfa -GO.

Psicólogo Clínico atuante em Terapia Cognitiva Comportamental

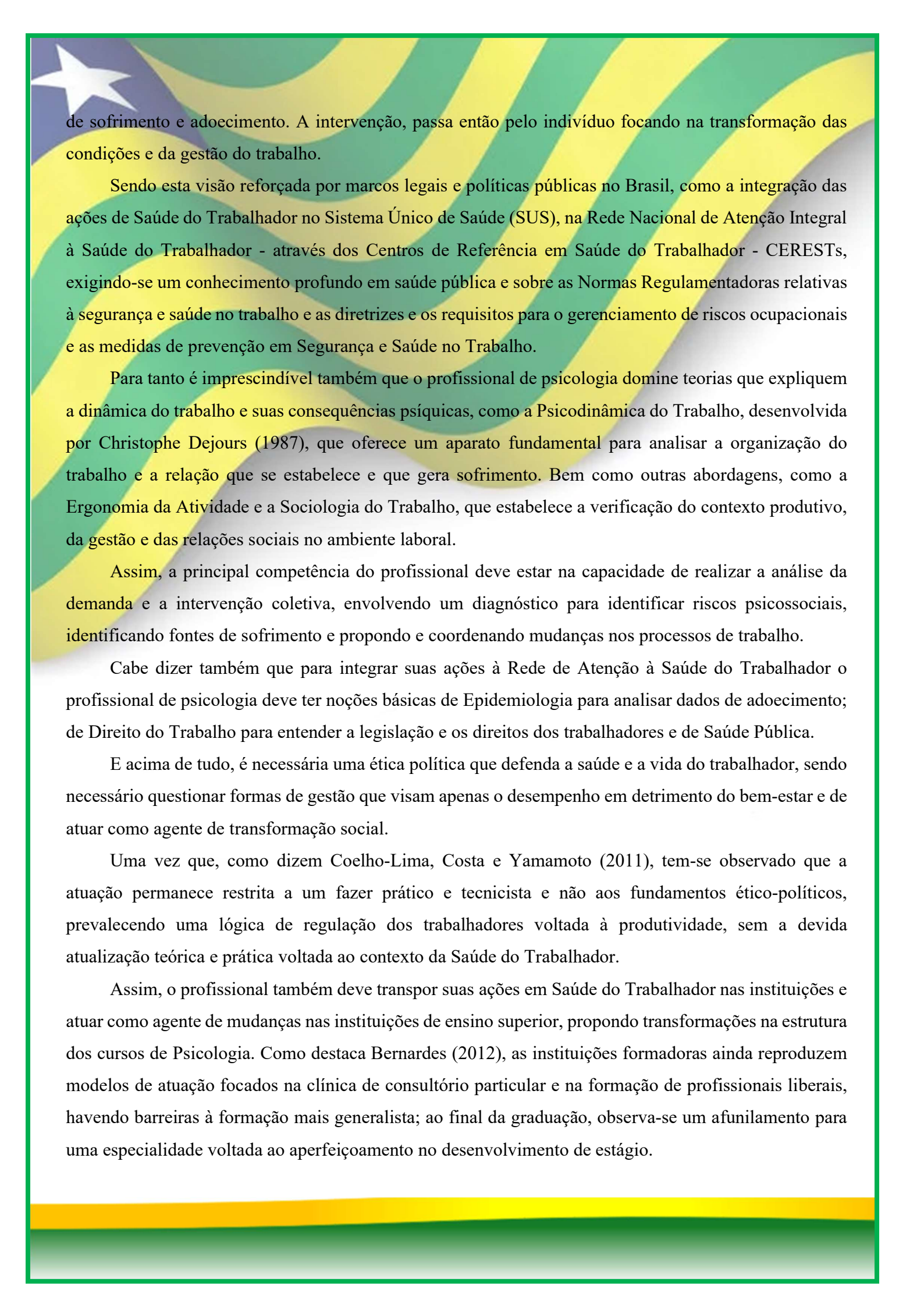
"A organização do trabalho exerce sobre o homem uma ação específica, cujo impacto é o aparelho psíquico. Em certas condições emerge um sofrimento que pode ser atribuído ao choque entre uma história individual, portadora de projetos, de esperanças e de desejos e uma organização do trabalho que os ignora" *Dejours* (1987).

A relação entre trabalho e saúde nunca foi tão complexa e central quanto na sociedade contemporânea. Diante desse quadro, a área da Saúde do Trabalhador emerge como um campo multidisciplinar crucial, que exige profissionais com um olhar ampliado, que transcende a mera prevenção de acidentes.

Neste contexto, o profissional de psicologia assume um papel insubstituível. Sua atuação vai além do atendimento clínico individual, demandando a capacidade de analisar e intervir nos processos e na organização do trabalho que geram sofrimento.

Como sugerem Bastos e Galvão-Martins (1990), por ser ao mesmo tempo profissional de saúde e especialista em relações sociais, o profissional de psicologia necessita atuar com o comportamento humano em níveis individuais e coletivos e, para isso, deve estar de forma profissional estruturado para usar métodos e técnicas que investiguem e intervenham nos problemas psicossociais existentes nos contextos de trabalho, principalmente no que tange à saúde.

Assim, deve o profissional de psicologia ter uma visão ampliada do campo da Saúde do Trabalhador, adotando uma perspectiva que entenda o processo que relaciona a saúde e a doença como a interação de fatores econômicos, sociais, ambientais e políticos, determinados no campo do trabalho. E, que compreenda o trabalho em seu contraponto de fonte de prazer, identidade e realização e, como fonte



de sofrimento e adoecimento. A intervenção, passa então pelo indivíduo focando na transformação das condições e da gestão do trabalho.

Sendo esta visão reforçada por marcos legais e políticas públicas no Brasil, como a integração das ações de Saúde do Trabalhador no Sistema Único de Saúde (SUS), na Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador - através dos Centros de Referência em Saúde do Trabalhador - CERESTs, exigindo-se um conhecimento profundo em saúde pública e sobre as Normas Regulamentadoras relativas à segurança e saúde no trabalho e as diretrizes e os requisitos para o gerenciamento de riscos ocupacionais e as medidas de prevenção em Segurança e Saúde no Trabalho.

Para tanto é imprescindível também que o profissional de psicologia domine teorias que expliquem a dinâmica do trabalho e suas consequências psíquicas, como a Psicodinâmica do Trabalho, desenvolvida por Christophe Dejours (1987), que oferece um aparato fundamental para analisar a organização do trabalho e a relação que se estabelece e que gera sofrimento. Bem como outras abordagens, como a Ergonomia da Atividade e a Sociologia do Trabalho, que estabelece a verificação do contexto produtivo, da gestão e das relações sociais no ambiente laboral.

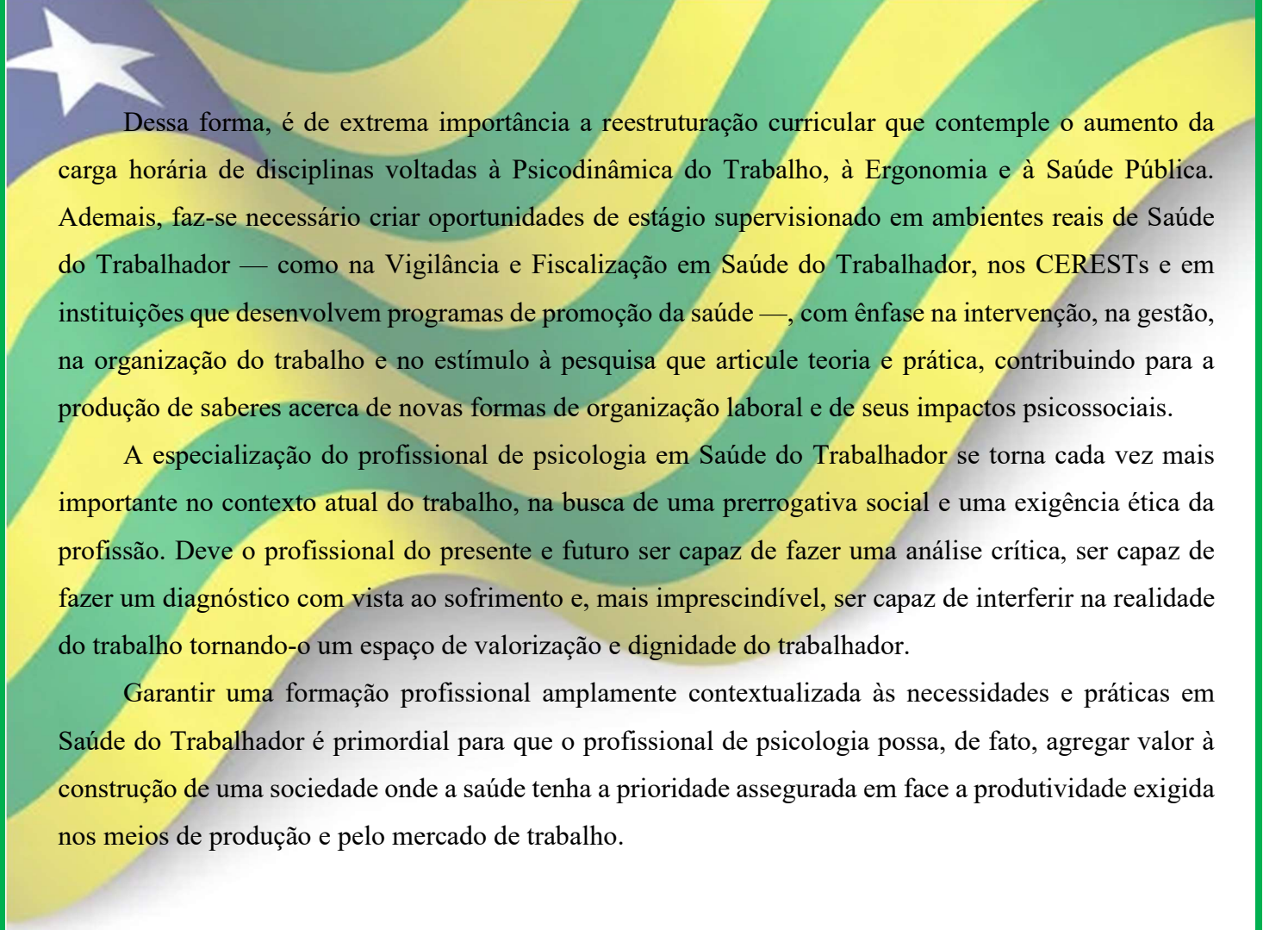
Assim, a principal competência do profissional deve estar na capacidade de realizar a análise da demanda e a intervenção coletiva, envolvendo um diagnóstico para identificar riscos psicossociais, identificando fontes de sofrimento e propondo e coordenando mudanças nos processos de trabalho.

Cabe dizer também que para integrar suas ações à Rede de Atenção à Saúde do Trabalhador o profissional de psicologia deve ter noções básicas de Epidemiologia para analisar dados de adoecimento; de Direito do Trabalho para entender a legislação e os direitos dos trabalhadores e de Saúde Pública.

E acima de tudo, é necessária uma ética política que defenda a saúde e a vida do trabalhador, sendo necessário questionar formas de gestão que visam apenas o desempenho em detrimento do bem-estar e de atuar como agente de transformação social.

Uma vez que, como dizem Coelho-Lima, Costa e Yamamoto (2011), tem-se observado que a atuação permanece restrita a um fazer prático e tecnicista e não aos fundamentos ético-políticos, prevalecendo uma lógica de regulação dos trabalhadores voltada à produtividade, sem a devida atualização teórica e prática voltada ao contexto da Saúde do Trabalhador.

Assim, o profissional também deve transpor suas ações em Saúde do Trabalhador nas instituições e atuar como agente de mudanças nas instituições de ensino superior, propondo transformações na estrutura dos cursos de Psicologia. Como destaca Bernardes (2012), as instituições formadoras ainda reproduzem modelos de atuação focados na clínica de consultório particular e na formação de profissionais liberais, havendo barreiras à formação mais generalista; ao final da graduação, observa-se um afinilamento para uma especialidade voltada ao aperfeiçoamento no desenvolvimento de estágio.



Dessa forma, é de extrema importância a reestruturação curricular que contemple o aumento da carga horária de disciplinas voltadas à Psicodinâmica do Trabalho, à Ergonomia e à Saúde Pública. Ademais, faz-se necessário criar oportunidades de estágio supervisionado em ambientes reais de Saúde do Trabalhador — como na Vigilância e Fiscalização em Saúde do Trabalhador, nos CERESTs e em instituições que desenvolvem programas de promoção da saúde —, com ênfase na intervenção, na gestão, na organização do trabalho e no estímulo à pesquisa que articule teoria e prática, contribuindo para a produção de saberes acerca de novas formas de organização laboral e de seus impactos psicossociais.

A especialização do profissional de psicologia em Saúde do Trabalhador se torna cada vez mais importante no contexto atual do trabalho, na busca de uma prerrogativa social e uma exigência ética da profissão. Deve o profissional do presente e futuro ser capaz de fazer uma análise crítica, ser capaz de fazer um diagnóstico com vista ao sofrimento e, mais imprescindível, ser capaz de interferir na realidade do trabalho tornando-o um espaço de valorização e dignidade do trabalhador.

Garantir uma formação profissional amplamente contextualizada às necessidades e práticas em Saúde do Trabalhador é primordial para que o profissional de psicologia possa, de fato, agregar valor à construção de uma sociedade onde a saúde tenha a prioridade assegurada em face a produtividade exigida nos meios de produção e pelo mercado de trabalho.

Referências Bibliográficas

DEJOURS, C. (1987). **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez.

BETIOL, S. I. M. (1994). **Psicodinâmica do Trabalho - Contribuições da Escola Dejouriana à Análise da Relação Prazer, Sofrimento e Trabalho**. São Paulo: Atlas.

BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt; GALVÃO-MARTINS, Ana Helena Caldeira. O que pode fazer o psicólogo organizacional. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, v. 10, n. 1, p. 10-18, 1990. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/pcp/v10n1/05.pdf>. Acesso em: 13 out. 2025.

BERNARDES, Jefferson de Souza. A Formação em Psicologia após 50 anos do primeiro Currículo Nacional da Psicologia: alguns desafios atuais. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, v. 32, n. spe., p. 216-231, 2012. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/pcp/v32nspe/v32speca16.pdf>. Acesso em: 13 out. 2025.

COELHO-LIMA, Fellipe; COSTA, Ana Ludmila Freire; YAMAMOTO, Oswaldo Hajime. O exercício profissional do psicólogo do trabalho e das organizações: uma revisão da produção científica. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, Florianópolis, v. 11, n. 2, p. 21-35, 2011. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v11n2/v11n2a03.pdf>. Acesso em: 13 out. 2025.

DESTAQUES



No dia 17/09/25, a Gerência de Vigilância Ambiental e Saúde do Trabalhador (GVAST/SUVISA/SES-GO), realizou visita a fazenda Malunga, no Distrito Federal. O evento foi coordenado pela gerente Kátia Martins Soares, com objetivo conhecer as tecnologias e insumos utilizados para o controle e manejo biológico na produção de alimentos saudáveis em alta escala, em substituição aos produtos químicos (agrotóxicos). O manuseio e as técnicas utilizadas para a implementação dos orgânicos tornam-se fundamentais na qualidade de vida dos trabalhadores e, na melhoria da saúde dos consumidores, consoante com a proposta do Programa do Ministério da Saúde: Vigilância da Saúde de Populações Expostas a Agrotóxicos – VSPEA coordenado pela Vigilância em Saúde Ambiental.



No dia 08/10/2025, a Dra. Elise Alves dos Santos, psicóloga da Gerência de Vigilância Ambiental e Saúde do Trabalhador (GVAST/SUVISA/SES-GO), ministrou palestra e coordenou a Oficina de Vigilância para Agravos de Transtornos Mentais Relacionados ao Trabalho, para os servidores do Estado do Sergipe. O evento possibilitou a troca de experiências e disseminação de boas práticas no campo da Vigilância em Saúde do Trabalhador, em especial, na temática de transtornos mentais relacionados ao trabalho, promovendo a articulação interinstitucional, fortalecendo redes de cooperação entre órgãos estaduais, municipais e federais de saúde.

DESTAQUES



No dia 05/11/25, a Gerente da Vigilância Ambiental e Saúde do Trabalhador – GVAST/SUVISAST/SES-GO, Kátia Martins Soares, a Coordenadora Adjunta do Fórum e servidora da Coordenação de Vigilância em Saúde Ambiental, Kalanity Alves e representantes do CEREST Estadual, participaram da reunião ordinária do Fórum Goiano de Combate aos Impactos dos Agrotóxicos – FGCI, que abordou questões sobre o cenário atual das legislações dos agrotóxicos no estado de Goiás e a apresentação do Programa Nacional de Redução de Agrotóxicos – PRONARA, realizada pelo Ministério do Desenvolvimento Agrário e Agricultura Familiar – MDA.

DATAS ESPECIAIS

CAMPANHA DO MÊS

Outubro / Novembro



Datas especiais celebrativas
calendário MS

10/10 – Dia Mundial da Saúde Mental

17/10 – Dia Nacional da Vacinação

19/10 – Dia Mundial de Combate ao
Câncer de Mama

14/11 – Dia Mundial do Diabetes

17/11 – Dia Nacional de Combate ao
Câncer de Próstata

17/11 - Dia Mundial da Prematuridade

25/11 – Dia Nacional do Doador
Voluntário de Sangue

CONTATOS

Coordenação de Fiscalização e
Vigilância em Saúde do Trabalhador
– CVSAT

Coordenação do Centro de
Referência em Saúde do
Trabalhador – CEREST

Edifício César Sebba Avenida 136,
S/N – St. Sul, Goiânia – GO CEP:
74093-250

Fone: (062) 3201-3598

Email

cvsat.suvisa@goias.gov.br
cerest.saude@goias.gov.br

GLOSSÁRIO EM SAÚDE DO TRABALHADOR

DOENÇA PROFISSIONAL/DOENÇA DE TRABALHO [fem.], [sing.] –

1. Lesão orgânica,
transtorno enzimático ou
bioquímico, transtorno
funcional ou desequilíbrio
mental, permanente ou
temporário, causado, adquirido,
produzido, desencadeado ou
agravado pelas condições espe-
ciais em que um trabalho deve
ser realizado por um(a)
trabalhador(a) no exercício de
uma profissão ou atividade
determinada. Ver [sin.]
DOENÇA PROFISSIONAL;
DOENÇA PROFISSIONAL
TÍPICA; DOENÇA
RELACIONADA COM O
TRABALHO.



Secretaria de Estado da Saúde de Goiás

Subsecretaria de Vigilância em Saúde

Superintendência de Vigilância
Sanitária, Ambiental e de Saúde do
Trabalhador

Gerência de Vigilância Ambiental e
Saúde do Trabalhador

Coordenação de Fiscalização e Vigilância
em Saúde do Trabalhador

Coordenação do Centro de Referência
em Saúde do Trabalhador

Subsecretária

Flúvia Pereira Amorim da Silva

Superintendente

Eliane Rodrigues da Cruz

Gerente

Kátia Martins Soares

Coordenadores

Aldenora Gomes de O. Novais
Leonardo Gonçalves Hayne

Conselho Editorial

Ana Flávia Coutinho
Francislee A. de Araújo Souza
Virginia Célia de Barros Oliveira

Layout

Virginia Célia de Barros Oliveira
Ana Flávia Coutinho

Equipe Técnica

Albertino Dias Lira
Ana Cláudia F. B. Moreira
Aldenora Gomes de Oliveira Novais
Alderina Coelho dos Santos
André Granato de Araújo
Andrea Tavares
Andréia Soares da Silveira
Brunno D'Angelys Ribeiro
Donaldo James da Silva Filho
Elise Alves dos Santos
Fernanda Cristina M. de Oliveira
Jorcirene Alcântara de Almeida
Keila Nunes
Leandro Brandão de Oliveira
Leandro Isecke Prado
Leonardo Gonçalves Hayne
Lucimeira Aparecida da Costa
Paulo Cesar Guadelup Silva
Paulo César R. Gomes Júnior
Renato Barbosa Tristão
Vanessa Araújo Domingos
Wellington Pinheiro de Sá