

A IMPORTÂNCIA DO BEM ESTAR PSICOLÓGICO E A SEGURANÇA DO TRABALHO

ANDRÉIA DE ALMEIDA BARBARESCO OLIVEIRA¹
ANA PAULA PEREIRA CESAR²

RESUMO: Este artigo trata-se de uma revisão bibliográfica que tem como objetivo mostrar como o fator psicológico e emocional pode influenciar na segurança do trabalhador tanto de forma positiva como negativa. Acredita-se que um trabalhador estando bem emocionalmente e psicologicamente, diminui consideravelmente os riscos de acidentes de trabalho, enquanto que, se não estiver bem poderá incorrer em sérios riscos, resultando em prejuízos para sua saúde física, emocional, psicológica e empresarial, como também em custos financeiros para a empresa. Uma organização que além de zelar pelo cuidado com seus funcionários, equipamentos, ferramentas e bens, também busca cuidar do bom relacionamento interpessoal entre empresa e colaboradores, buscando formar uma equipe produtiva e unida na conquista dos mesmos objetivos e ideais, tendo a garantia de se tornar uma empresa de sucesso. Observa-se assim, a importância da participação da psicologia organizacional e do trabalho (POT) no desenvolvimento de um projeto de trabalho voltado para a empresa e seus colaboradores dentro das organizações.

PALAVRAS CHAVE: Aspectos Psicossociais; Saúde; Trabalho.

THE IMPORTANCE OF PSYCHOLOGICAL WELL-BEING AND WORKPLACE SAFETY

ABSTRACT: This article is a bibliographic review that aims to show how the psychological and emotional factor can influence worker safety both positively and negatively. It is believed that a worker being well emotionally and psychologically considerably reduces the risks of accidents at work, while, if you are not well you may incur serious risks, resulting in damage to your physical, emotional, psychological and business health, as well as in financial costs for the company. An organization that in addition to caring for care for its employees, equipment, tools and goods, also seeks to take care of the good interpersonal relationship between company and employees, seeking to form a productive and united team in achieving the same objectives and ideals, ensuring to become a successful company. Thus, it is observed the importance of the participation of organizational psychology and work (POT) in the development of a work project aimed at the company and its employees within organizations.

KEY WORDS: psychosocial aspects; health; work.

1. INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, vem crescendo cada dia mais a preocupação com o bem estar físico e psicológico dos trabalhadores, tanto no trabalho quanto no meio social em que está inserido, e com isso tem se buscado cada vez mais por maiores informações e conhecimentos

¹ Especialista em Gestão de Pessoas, Centro Universitário Fasipe – UNIFASIPE. Endereço eletrônico: andreiabarbaresco.psico@gmail.com

² Especialização em *Master of Business Administration (MBA)*, *Coaching*, Centro Universitário Fasipe – UNIFASIPE. Endereço eletrônico: anapaula-pereira@hotmail.com

através de palestras e treinamentos no campo do bem estar psicológico e a segurança no trabalho, mais especificamente, sobre inteligência emocional, motivação, saúde, bem estar, entre outros temas importantes como a avaliação psicossocial, no intuito de auxiliar para que esses indivíduos tenham uma qualidade de vida melhor, enquanto desempenham suas funções no trabalho (ZANELLI; BORGES-ANDRAD; BASTOS, 2014).

Dentro das práticas desenvolvidas no campo da Saúde e Segurança do Trabalho (SST), partindo da análise do posto de trabalho, existe dois objetivos a serem considerados: atendimento as legislações vigentes e a prevenção dos acidentes e doenças de trabalho. A psicologia organizacional é uma ciência capaz de auxiliar significativamente estes dois objetivos, principalmente os relacionados com a saúde dos trabalhadores, no sentido de antecipar possíveis perigos, identificando e eliminando os riscos ou se possível mantendo-os sob controle, considerando o cenário homem, trabalho, risco, saúde, para que seja saudável e seguro. Entende-se que mesmo assim diante das medidas desenvolvidas para abordar os riscos existem os imprevistos, os fatores psicossociais, a simplificação do que está envolvido na atividade laborativa (BERNAL, 2010).

A sociedade, sempre esteve em evolução e passando por várias transformações como por exemplo a evolução tecnológica que contribuiu com o desenvolvimento humano em seu contexto biológico, cultural e social, modificando com isso o modo de interação entre o indivíduo e o mundo, porém, isso também, expôs o homem à fragilidade emocional e física o que resultou em sérios problemas, afetando a vida das pessoas na forma de viver e trabalhar na sociedade (LACMAN; SZNELWAR, 2008).

Mediante essas transformações, as formas de organização e funcionamento do trabalho foram modificadas, ocorrendo a necessidade de novas leis por parte do Ministério do Trabalho e de novos meios metodológicos por parte do profissional de Psicologia com o objetivo de compreender de que forma o trabalho afeta a vida do homem e porque ele desempenha um papel tão relevante para sua saúde emocional e psicológica (ZANELLI; BORGES-ANDRAD; BASTOS, 2014).

É importante lembrar que o Ministério do Trabalho, criou ainda em 1978 a Portaria nº 3.214, sendo está a base das normas que regulamentam à Segurança e Saúde do Trabalho. Em **2006** foi criada a Norma Regulamentadora nº 33 de Segurança e Saúde dos Trabalhadores em Espaços Confinados, determinando meios de: “reconhecimento, avaliação, monitoramento e controle dos riscos existentes, de forma a garantir permanentemente a segurança e saúde dos trabalhadores que interagem direta ou indiretamente nestes espaços.” Complementando esta lei em 2012 foi criada a Norma Regulamentadora nº 35, a qual tem como finalidade a de proteger o trabalhador que labora em “altura, envolvendo o planejamento, a organização e a execução, de forma a garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores envolvidos direta ou indiretamente com esta atividade.” Vale acrescentar que ambas as Normas Regulamentadoras em 2019 passaram por atualizações (OSHA, 2014).

Além da saúde psicológica, se faz necessário resguardar a saúde física dos colaboradores. Para isso é importante lembrar que no ambiente de trabalho pode ocorrer muitas situações de pressão, ansiedade e estresse, essas patogenias, se não identificadas e tratadas, podem resultar em acidentes de trabalho, dependendo da atividade exercida e dos equipamentos utilizados, esses acidentes podem afetar seriamente a integridade física dos trabalhadores (BERNAL, 2010).

Portanto, o papel do psicólogo com relação a avaliação psicossocial, deve sempre considerar o ambiente como principal cenário, pois é onde o indivíduo se situa, seja ele família ou trabalho, já que estes são determinantes no desenvolvimento do comportamento e em suas atitudes. Para compreendermos melhor a influência do ambiente no comportamento e

atitudes das pessoas em geral, é preciso levar em consideração as expectativas e as necessidades depositadas em cada ambiente. Nos grupos sociais, buscando aprovação e aceitação; no grupo familiar, afeto e pertencimento; no grupo de trabalho, realização e crescimento (SEBBEN, 2018).

A Psicologia Organizacional do Trabalho (POT), é uma área da psicologia que vai de encontro com a Saúde e Segurança do Trabalho (SST), ambas visam a saúde do trabalhador. O psicólogo ao se inserir no ambiente organizacional do trabalho em uma determinada empresa deve estar preparado para enfrentar desafios e obstáculos que vão além do exercício profissional, as articulações entre teoria e prática, lutas pelo espaço de trabalho, isto é, além de desenvolver suas funções, são colocados para gerir, administrar e apresentar soluções, contribuindo com a tomada de decisão na empresa (BASTOS, 2010).

O Psicólogo tem a função de conhecer o lado psíquico do indivíduo, e buscar fazer com que o mesmo se torne consciente das ações e decisões que precisa tomar para obter uma melhor qualidade de vida. A Psicologia tem uma relação com a organização do trabalho no sentido de fazer com que os ideais dele, dos empregados e da empresa sejam alcançados. Sendo uma das maiores contribuições desenvolver habilidades pautadas nas qualidades e potenciais que o trabalhador possui no seu interior, buscando uma maior aproximação entre o seu trabalho e o trabalhador (ZANELLI; BORGES-ANDRAD; BASTOS, 2014).

2. REVISÃO DE LITERATURA

2.1 Segurança do Trabalho

No Brasil, a segurança do trabalho, segue as Normas Regulamentadoras (NR), as quais foram criadas pelo Ministério do Trabalho e devem ser seguidas, pois tem força de lei, com a finalidade de promover a segurança do trabalho e a saúde do trabalhador. As leis foram criadas em 1977 pela lei nº 6.514, e a partir daí foram sendo normatizadas e unificadas todas as normas referentes à Segurança do Trabalho (BRASIL, 2012).

Cumprir assinalar que com relação aos riscos psicossociais, no Brasil ainda não existe uma Norma Regulamentadora específica, porém em 2020 foi proposto um Projeto de Lei nº 3.588, que tem como objetivo editar uma norma exclusiva para a gestão dos riscos que possam produzir efeitos negativos na saúde mental dos trabalhadores, contudo o referido projeto encontra-se em tramitação e aguardando um parecer favorável. Assim, o que se tem de mais concreto são as NR1 e NR7 as quais dispõem dos riscos ocupacionais e da Saúde Ocupacional de forma geral, incluindo os efeitos psicofisiológicos. E, também a NR17, a qual determina a aplicação de um mapa de risco nos setores de trabalho, quantificando fatores que podem influenciar na saúde mental do trabalhador como por exemplo: jornada de trabalho prolongada, controle de produtividade, trabalho noturno, imposição de ritmos excessivos, e monotonia nas atividades laborais (BRASIL, 2020).

Com relação ao que se refere ao ambiente do trabalho, em relação à segurança e saúde do trabalhador, as Normas Regulamentadoras fundamentam-se nos princípios da Constituição Federal de 1988, enquanto prática trabalhista, e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a qual foi elaborada em 1943, enquanto segurança e medicina do trabalho.

Vale observar que na totalidade existem cerca de 36 Normas Regulamentadoras referentes ao trabalho e emprego. Essas normas foram elaboradas no intuito de estabelecer os critérios mínimos para evitar riscos e principais requisitos de medidas de proteção visando a garantia da segurança na execução de tarefas, e também da saúde dos trabalhadores.

Seguindo essa abordagem, o psicólogo possui diversas formas de resguardar as habilidades do trabalhador em estado exaustivo, fazendo-o ficar consciente sobre as competências positivas que o mesmo possui como: a originalidade, a criatividade, compromisso ético, seus valores, energia física, habilidade de se relacionar em grupo, o valor que seu trabalho tem para si e para o desenvolvimento da empresa em que trabalha (BASTOS, 2010).

2.2 Psicologia Organizacional

A psicologia organizacional surgiu no final do século XIX, início do século XX, com o objetivo de criar soluções para os problemas das baixas demandas industriais. Sua função era buscar soluções para a baixa produção em com sequência da fadiga, resultado da rapidez das máquinas movidas a óleo diesel. Tratava-se de uma condição que atingia diretamente o corpo físico, mas que comprometia todo o progresso das indústrias, ocasionando um impacto negativo na economia (FARINA et. al., 2009).

No século XX, Frederick Taylor um engenheiro, preocupado em aumentar o nível de produtividade em uma indústria fabril, propôs várias medidas para alcançar os objetivos, dentre as quais destaca-se a cisão entre planejamento e execução, alto grau de especialização na divisão de trabalho, maior controle e supervisão cerrada, incentivo monetário correlacionado ao pagamento de bonificações por peça produzida (SEBBEN, 2018).

Segundo Zanelli, Borges-Andrade; Bastos (2014, p. 467). “O desempenho no trabalho e a eficiência organizacional, constituíram, desde o princípio, preocupações que orientam as atividades dos psicólogos nas organizações” A psicologia organizacional concentrava-se em questões de desempenho no trabalho e eficiência organizacional, também envolveu questões relativas a fadiga e saúde dos trabalhadores (SPECTOR, 2012).

Assim, foram criados padrões técnicos apropriados ao ritmo, tempo e movimento necessários a produção de cada produto e adequado ao corpo humano. Foram racionalizadas as quantidades produzidas, padronizadas tarefas, visando descobrir a maneira mais correta, adequada e rápida de se produzir com o menor esgotamento físico possível. A psicologia organizacional valeu-se de testes experimentais e de escalas para avaliar o comportamento e encontrar o indivíduo certo para atender a demanda de produção da época (ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS, 2014).

Taylor (1911), propos inúmeros princípios para gerir e orientar as práticas organizacionais de trabalhadores, sendo elas:

- cada função deve ser meticulosamente analisada de forma a especificar a melhor maneira de realizar as tarefas;
- os funcionários devem ser selecionados (contratados) de acordo com características relacionadas a seu desempenho no trabalho; os gestores devem estudar os funcionários existentes para descobrir quais características pessoais são importantes;
- os funcionários devem ser cuidadosamente treinados para realizar suas tarefas no trabalho;
- os funcionários devem ser recompensados pela produtividade, visando incentivar altos níveis de desempenho (SPECTOR, 2012, p. 11).

Contudo Takeshy Tachizawa, critica a teoria comportamental de Taylor, quanto ao princípio de recompensar a produtividade, o qual para ele trata-se de um:

[...] bitolamento da iniciativa individual, aprisionamento da criatividade, estreitamento da atividade profissional através do método e da rotina de trabalho. A teoria X força as pessoas a fazerem exatamente aquilo que a organização pretende que elas façam, independentemente de suas opiniões ou objetivos pessoais (TACHIZAWA, 2002, p. 21).

Em síntese, baseia em pressuposições errôneas a respeito do comportamento humano e as pessoas após um longo período não conseguem produzir sem que alguém as dirija, bem como controle-as e manipule-as, não encontrando satisfação no seu trabalho. Apenas fora dele é que encontram meios de satisfazer suas necessidades pessoais de auto-realização.

De acordo com Sebben (2018), o pagamento de incentivos monetários, como bonificações e recompensas, pode tornar-se num estímulo negativo deixando as pessoas indolentes, preguiçosas e fazendo-as fugir da responsabilidade, trabalhando somente quando recebem uma recompensa econômica, ou seja, se o estímulo salarial não vem, o trabalho não sai, resultando numa motivação negativa.

A Psicologia organizacional é uma disciplina científica que tem capacidade para estudar a personalidade do indivíduo em interação com outras pessoas, fazendo a avaliação psicológica dos trabalhadores, observando, analisando e explicando a personalidade do indivíduo de maneira que possa identificar e também descrever quais são as forças internas que interfere na vida do trabalhador, bem como também os mecanismos de solução e de aprendizagem. Deve-se considerar que a personalidade, desde o nascimento, sob todos os pontos de vista, é condicionada socialmente e culturalmente, tornando ainda mais importante o estudo da personalidade da pessoa humana (MARTINS, 2013).

A psicologia organizacional defende que reverter o cenário tenso e competitivo que ocorre em boa parte das organizações, é um processo de mentalidade que começa pela consciência dos efeitos negativos das condutas dificultadoras, tanto para a qualidade de vida das pessoas, quanto na instalação de um clima desfavorável de trabalho, que compromete a qualidade da própria organização (ROTHMANN, 2017).

Embora, haja críticas em um dos princípios apontados por Taylor, sua contribuição com a psicologia organizacional foi vasta e relevante, uma vez que serviu para orientar as práticas organizacionais e aumentar a produtividade. Foi a partir de sua teoria que outros autores como o engenheiro Frank e a psicóloga Lillian Gilbreth desenvolveram outros estudos com base nas atividades humanas, buscando investigar a forma pelas quais as tarefas são executadas pelas pessoas, visando aumentar a eficiência do desempenho humano (ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS, 2014).

Mais tarde entre a década de 1920 e 1930 os estudiosos concentravam-se em estudar os fatores sociais implicados em uma situação de trabalho. Destacando as ciências do comportamento e dando um impulso na era das relações humanas. Os estudos centravam-se nas intervenções junto aos incentivos financeiros como, treinamento no trabalho, fadiga e monotonia, ventilação, luminosidade, turnos de trabalho, segurança, disciplina, testes admissionais e estudos de tempo e movimentos (ROTHMANN, 2009).

A partir da metade do século XX, surgem os sindicatos, os quais buscam a garantia dos direitos dos trabalhadores, com isso, as insatisfações e inquietações com práticas organizacionais punitivas e discriminatórias ganharam destaque. Os administradores organizacionais tiveram que rever suas formas de gerir pessoas, deixando de levar em conta apenas as necessidades básicas como fome, saúde e segurança. Os avanços tecnológicos e consequentemente o aumento do tamanho das organizações, resultou numa explosão populacional e impôs novos valores como, a auto-estima, a auto-realização pessoal e profissional, as necessidades sociais passaram a fazer parte do desenvolvimento de atividades laborativas (BASTOS, 2010).

Para Spector (2009), a Psicologia Organizacional preocupa-se com a motivação positiva ou interna, relacionada a estímulos que são oriundos do organismo, para ele as motivações a base de incentivos vem do desejo ao objeto externo. A motivação interna do

indivíduo empurra a pessoa à ação, ao contrário da motivação externa, onde uma pessoa é movida através do desejo de querer obter algo (ROTHMANN, 2009).

Na década de 1950, ganha campo a teoria da motivação, com destaque para a hierarquia de necessidades de Abraham H. Maslow, publicada em 1954:

- Necessidades fisiológicas: fome, sede.
- Necessidade de segurança: proteção pela rotina
- Necessidade de amor afeição: afeição é distinta das necessidades biológicas.
- Necessidade de estima e ego: autor respeito prestígio, sucesso.
- Necessidade de auto realização: busca da realização (COBRA, 1997, p.40).

Atualmente, a psicologia organizacional vem cada vez mais sendo requisitada pelas organizações e empresas, para realização de consultorias voltadas ao desenvolvimento de pessoas, no sentido de avaliar os diversos âmbitos organizacionais, estudando o comportamento dos trabalhadores, identificando possíveis fatores de risco que interferem na sua capacidade e competência produtiva, como também na segurança e saúde emocional e psicológica, realizando intervenção em busca da qualidade de vida e bem estar dos trabalhadores (ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS, 2014).

A psicologia organizacional, é uma técnica ligada com a prevenção de riscos de doenças laborais, que visa antecipar, reconhecer, avaliar, controlar, prevenir e sanar os riscos de natureza química, física ou biológica existentes no ambiente de trabalho, na construção civil. Acrescenta-se ainda os riscos ergonômicos e acidentes, os quais podem acarretar doenças profissionais, acarretando problemas de saúde ao trabalhador e prejuízos para o empregador (SEBEN, 2018).

2.3 Trabalhadores no ambiente de risco

Primeiramente, devemos considerar que o ambiente do trabalho nas empresas apresenta diversos riscos aos trabalhadores os quais abrangem desde a higiene do trabalho, até os riscos ocupacionais e industriais (físicos), e ainda os riscos emocionais e psicológicos (psicossociais). Se faz importante conhecer alguns dos riscos principais, dentre os diversos existentes, conforme apresenta-se a seguir.

2.3.1 Riscos Ocupacionais e industriais ou Físicos

Os riscos físicos compreendem as várias formas de energia como altas e baixas temperaturas, ruídos, pressões, vibrações, radiações ionizadas e não ionizadas, calor, frio, humidade, e estão ligados aos equipamentos e máquinas utilizados pelo trabalhador.

Os riscos químicos e gasosos referem-se as transformações da matéria-prima já existente na natureza como por exemplo, o petróleo, carvão, gás natural, biomassa (madeira, cana de açúcar etc), água do mar (sal), minerais extraídos das rochas, depósitos naturais (fosfato, sal gema, enxofre, ar e água). Destes produtos são produzidas uma infinidade de outros produtos (ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS, 2014).

As substâncias químicas, consideradas um dos principais fatores de riscos no trabalho, podem ser encontradas nas formas: sólida, líquida, poeira, vapor, neblina, gases. A forma como são utilizadas suas propriedades químicas é que determinam os riscos que podem oferecer. Seus efeitos no organismo podem ser irritantes, corrosivas, asfixiantes, anestésicos, dermatológicos e tóxicos (BRASIL, 2012).

A ventilação é de suma importância para a saúde do ser humano, e principalmente do trabalhador, é a responsável pela troca de temperatura e umidade e de oferta de oxigênio.

Usada também para manutenção e funcionamento de máquinas como ar condicionado e computadores, aquecimento e absorção de energia do ambiente, transporte de materiais. A forma como essa energia é processada (pressão, velocidade, umidade, temperatura) é que irá determinar as mudanças ambientais as quais devem beneficiar a saúde do trabalhador e não prejudicar. A área da higiene do trabalho visa evitar a dispersão de agentes contaminantes, criando um ar mais limpo, no ambiente de trabalho (BRASIL, 2020).

Os Riscos biológicos são microrganismos, os quais podem ser naturais ou geneticamente modificados, e ainda as culturas de células, as toxinas, os parasitas e os príons. São agentes muito perigosos que podem provocar sérios danos à saúde de todos os seres humanos, se não manipulados adequadamente, como por exemplo o vírus do covid-19, tão temido atualmente. Esses agentes causam infecções, tem efeitos tóxicos e também alergênicos, podendo causar malformações como ainda a formação de neoplasias e doenças autoimunes (GLINA; ROCHA, 2010).

Quanto os riscos que abrangem a Construção Civil, os ergonômicos referem-se a qualquer fator que possa intervir na saúde física e mental do trabalhador, causando desconforto e lesões como por exemplo: elevação de pesos, ritmo excessivo de trabalho, repetitividade, monotonia, postura inadequada, entre outros. Os riscos acidentes são qualquer fator que pode colocar o trabalhador em risco, afetando sua saúde, bem-estar físico e mental, e integridade, como por exemplo: equipamentos e máquinas sem proteção, possibilidade de explosão e incêndios, armazenamento inadequado, falta de organização no ambiente de trabalho, entre outros (BRASIL, 2020).

Existem também os riscos relacionados ao manuseio, armazenagem e transportes de substâncias perigosas, agressivas e insalubres. Os profissionais que atuam na área da segurança do trabalho precisam saber reconhecer e entender toda a dinâmica do transporte destes produtos como por exemplo combustíveis inflamáveis, mais especificamente seu processo de combustão o qual pode ser sólido comum (madeira, papel, algodão, borracha, etc), líquido inflamável (gasolina, querosene, acetona, álcool, éter, etc), estes são os originários dos gases inflamável (uma mistura de ar-gás-combustível) no qual é reconhecido pelo seu ponto de fulgor e limite de explosividade, e matérias químicas de risco elevado (sólidos inflamáveis, filmes e plásticos, agentes oxidantes, venenos, ácidos, produtos corrosivos e radioativos) (BRASIL, 2010).

Dentre as formas de prevenir e evitar os riscos de doenças laborais a principal dela é o uso adequado das EPIs (Equipamento de Proteção Individual), as quais tem a função de atenuar ou neutralizar as possíveis ações danosas dos agentes agressivos contra o corpo do trabalhador, protegendo, minimizando efeitos e evitando lesões, efeitos tóxicos, agressivos e alérgicos que podem resultar em doenças e problemas laborais (OIT, 2010).

Os EPIs, devem ser distribuídos gratuitamente e de acordo com cada função e risco que pode oferecer; o empregador deve ofertar ainda treinamento para seu uso correto e adequado; fazer o controle através do preenchimento da ficha de EPI, constando a descrição da atividade, dados do trabalhador e certificação (CA), emitida pelo órgão competente (TEM), data de recebimento e devolução, com o termo de compromisso assinado pelo trabalhador. Este deve fazer o uso do EPI somente para fins laborais, ser responsável pela sua conservação e bom uso, e comunicar qualquer alteração ao departamento responsável. Dentre os principais EPIs estão as luvas, os respiradores, viseira facial, jaleco e calça hidro-repelente, jaleco e calça em não tecido, avental, boné árabe, capuz ou touca, avental e botas (OIT, 2010).

O PPRa é o Programa de prevenção de riscos Ambientais, o mesmo é estabelecido pela Norma Regulamentadora (NR-09), emitida pelo Ministério do Trabalho, através do Sistema de Segurança e Saúde do Trabalho. Seu objetivo principal é definir as técnicas e

metodologias de ação que possam garantir a integridade dos trabalhadores através da prevenção da saúde, considerando os recursos naturais e visando a proteção do meio ambiente. Outros objetivos são conscientizar os trabalhadores e empregadores da necessidade de prevenção, eliminar ou reduzir improvisações, conscientizar sobre os riscos e agentes causadores existentes no ambiente de trabalho, desenvolver e aplicar uma metodologia de abordagem e análise de situações presentes e futuras no local de trabalho, educar e treinar os trabalhadores para a importância do uso da metodologia (BRASIL, 2020).

O PPRA, é relevante pois visa preservar a integridade e a saúde do trabalhador por meio da prevenção de riscos, antecipando-os, reconhecendo-os, avaliando-os e controlando-os, evitando que venham a se introduzir no ambiente de trabalho. A responsabilidade pela elaboração e implementação do programa é única e exclusiva do empregador, o qual tem por obrigação de zelar pela eficácia da saúde de seus colaboradores, sendo sua abrangência e profundidade decorrente das características, da necessidade de controle dos riscos laborais. Contudo, embora seja uma determinação obrigatória, a falta de fiscalização adequada devido ao elevado número de empresas, faz com que muitas ainda não tenham consciência ou não fazem questão da sua implantação, o que deixa a desejar no sentido de higiene do trabalho e demonstra a importância do profissional que atua na área da garantia da saúde do trabalhador (BASTOS, 2010).

O Programa de Inspeção e Fiscalização do Trabalho refere-se as normas e Leis que visam a garantia dos direitos trabalhistas, sendo o mais eficiente a CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas. Trata-se de uma lei trabalhista com normas rígidas, embora existam vários casos onde se admitiu sua flexibilização desde sua constituição até hoje. Institui o FGTS e o 13º salário, direitos à maternidade entre outros (BRASIL, 2010).

O Ministério do Trabalho e Emprego é o órgão de inspeção e fiscalização do trabalho, essa função era de competência da União. A partir da criação da CLT, passou a ser o Ministério do Trabalho e do emprego, o qual promove a fiscalização através de uma hierarquia de outros órgãos como a SAFIT Secretaria de Fiscalização do Trabalho, responsável por desenvolver regras, normas e ações fiscais, bem com seu devido acompanhamento e cumprimento. As atividades elaboradas são executadas em todos os Estados Brasileiros através das Delegacias Regionais de Trabalho DRT, órgãos descentralizados e sediados nas capitais, encarregados de promover as atividades de autoria e fiscalização junto às empresas e empregadores, além de outras diversas atividades e ações ligadas a relação de trabalho (BRASIL, 2020).

O reconhecimento dos riscos de doenças laborais, são etapas fundamentais do processo de saúde do trabalho, servindo de base para a tomada de decisões com relação às ações de controle e prevenção, eliminando os possíveis riscos existentes e evitando que possam a vir existir, reconhecer os riscos significa identificar ações, situações ou fatores com potencial de danos à saúde física e psicológica do trabalhador existentes no ambiente de trabalho, ou seja, reconhecer e prevenir a possibilidade de risco e de dano (ROTHMANN, 2017).

2.3.2 Riscos Psicossociais

De acordo com a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, podemos definir os riscos psicossociais relacionados com o trabalho como sendo “todos os aspectos relativos ao desempenho do trabalho, assim como à organização e gestão e aos seus contextos sociais e ambientais, que têm o potencial de causar danos de tipo físico, social ou psicológico”. (OSHA, 2014, p. 5).

Segundo a Organização Internacional do Trabalho - OIT (2010, p. 9):

Os riscos psicossociais no trabalho consistem, por um lado, na interação entre o trabalhador, o seu ambiente, a satisfação no trabalho e as condições físicas da organização; e por outro lado, capacidades do trabalhador, as necessidades, na sua cultura e na sua situação pessoal fora do trabalho; o que afinal, através das percepções e experiências, pode influenciar na saúde, no rendimento e na satisfação do trabalho.

Os riscos psicossociais são efeitos negativos decorrentes de diversas situações resultantes da deficiência na relação de trabalho entre empregados e organização, somada ao um ambiente de trabalho com problemas, podendo resultar em riscos a nível físicos, psicológicos, emocionais e sociais, tais como esgotamento, medo, insegurança, tristeza, ansiedade, estresse ou depressão. A não observância das normas reguladoras de proteção e segurança e dos problemas existentes na organização, pode fazer com que os riscos aconteçam de forma natural (GLINA; ROCHA, 2014).

Portanto, com base nestas definições pode-se entender que os riscos psicossociais englobam diversos fatores associados ao trabalho, como também o ambiente interno e externo do trabalho, e ainda inclui as características individuais de cada trabalhador. São fatores que estão normalmente relacionados com todo o conteúdo que envolve o trabalho como: o ambiente de trabalho, o horário, o ritmo e a sobrecarga de trabalho, os equipamentos, o controle, o papel na organização, a cultura organizacional, o desenvolvimento da carreira, as relações interpessoais e o equilíbrio trabalho-família (SABBEN, 2018).

De acordo com o Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho (2020, p. 7), os principais riscos psicossociais são:

- a) Stress Ocupacional: Interação das condições de trabalho com as características do trabalhador em que as exigências do trabalho excedem a capacidade do trabalhador para lidar com elas.
- b) Assédio moral: É percebido como uma prática de perseguição, metodicamente organizada, temporalmente prolongada, dirigida contra um trabalhador ou grupo de trabalhadores, com o objetivo de atingir a sua personalidade, dignidade ou integridade física ou psíquica, criando um ambiente hostil, degradante, humilhante ou ofensivo.
- c) Assédio sexual: Comportamento indesejado, de caráter sexual, sob a forma verbal ou física, com o objetivo de perturbar, intimidar ou humilhar um trabalhador.
- d) Violência no trabalho: Todo o incidente em que o trabalhador sofre abusos, ameaças ou ataques, em circunstâncias relacionadas com o trabalho, que coloquem em perigo explícita ou implicitamente a sua segurança, o seu bem-estar ou a sua saúde.

Sabben (2018), faz um alerta, segundo a autora a perda de saúde mental em decorrência de uma situação psicossocial inapropriada, muitas vezes tem uma causalidade multifatorial, ou seja, são diversos fatores que podem isolados ou conjuntamente, resultar em uma doença mental.

Conforme Glina e Rocha (2010), Sabben (2018) e o Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho (2020), são exemplos de fatores indutores de riscos psicossociais:

Tabela 1: Exemplos de condições de trabalho sujeitos a riscos psicossociais.

CARACTERÍSTICA DO TRABALHO	FATORES DE RISCO
Conteúdo do Trabalho	Trabalho não qualificado, sem sentido e falta de variedade, monótono, repetitivo, cadenciado, ritmos curtos e acelerados, que requerem níveis elevados de precisão, exigem posturas desadequadas. Baixa valorização das tarefas, subutilização de competências e recursos insuficientes.
Sobrecarga e ritmo de trabalho	Volume excessivo ou reduzido de trabalho, ritmo acelerado ou muito lento das máquinas. Altos níveis de pressão no cumprimento de prazos para concluir as tarefas.
Horário de trabalho	Trabalho isolado, por turnos, horários inflexíveis, trabalho noturno, imprevisíveis e/ou longos.
Autonomia/Controle	Baixa participação ou ausência no controle de carga, ritmos e tomada de decisões.
Relações interpessoais no trabalho	Isolamento social ou físico, mau relacionamento com os colegas e chefias, falta de apoio social, exposição à violência e conflitos interpessoais.
Trabalho-família	Problemas de dupla carreira, baixo apoio em casa, demandas conflitantes entre atividades no trabalho e em casa, desvalorização da componente familiar, incompatibilidade das exigências entre vida privada e trabalho, redução do apoio ao trabalho feminino por parte de familiares.
Equipamentos de trabalho	Equipamentos sem manutenção, inadequados ou falta de recursos. Introdução de novos processos, novas tecnologias, falta de apoio, sem formação ou acompanhamento.
Cultura organizacional e função	Sem definição de objetivos ou consenso sobre objetivos, política e recursos. Estrutura organizacional com liderança fraca ou deficiente comunicação.
Papel na organização e responsabilidades	Diversos papéis, funções, e responsabilidades das pessoas, insuficiência/sobrecarga de funções, orientações contraditórias.
Desenvolvimento profissional	Incerteza ou estagnação na carreira, insegurança, medo, falta de progressão, reduzido valor social do trabalho. Precariedade e baixos salários.
Novas formas de contratação e insegurança	Contratos muito precários, terceirização e insegurança no posto de trabalho.
Intensificação do trabalho	Carga excessiva de trabalho, pressão crescente para cumprimento de tarefas, níveis elevados de competitividade no trabalho. Compensação baixa ou não adequada.
Ambiente físico	Ambiente de trabalho sem conforto. Presença de ruído, temperaturas altas ou baixas, produtos químicos, fumos, iluminação deficiente.

Diversos	Assédio sexual, verbal ou psicológico, violência de terceiros. Síndrome de Burnout. Falta de clareza na definição das funções. Altas exigências ou contraditórias. Falta de participação na tomada de decisões. Falta ou inadequado controle na execução de tarefas. Má administração de mudanças organizacionais, comunicação ineficaz, insegurança laboral, falta de apoio entre colegas e da parte de chefias.
----------	--

Fonte: Adaptado de Glina e Rocha (2010), Sabben (2018) e o Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho (2020).

O item a seguir versa sobre a avaliação e o teste psicológico, sendo que o profissional de psicologia é quem possui autonomia para escolher os instrumentos baseados na qualidade técnico-científica, podendo optar qual teste psicológico irá utilizar em sua avaliação levando em consideração as características de cada caso a ser investigado ou avaliado. Sendo estes testes e avaliações relevantes tanto para identificar as potencialidades e competências de cada profissional, servindo também para identificar e prevenir riscos psicossociais.

2.4 Avaliação e Teste Psicológico

A Constituição Federal (CF), a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), as Normas Regulamentadoras (NRs), o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), a Secretaria de Segurança e Medicina do Trabalho (SSMT), a Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho (CANPAT), a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho – (OESST), Conselho Federal de Psicologia (CFP), o Instituto Nacional de Serviço Social - (INSS) e a Organização Internacional do Trabalho – (OIT), estabeleceram os requisitos mínimos de como avaliar e testar para que o trabalhador possa realizar seu trabalho com segurança e atinja o bem estar pessoal, profissional e social. A avaliação psicossocial, é importante para observar, analisar e descrever o perfil dos trabalhadores e do quanto atendem ou não aos requisitos organizacionais e legais.

A avaliação dos trabalhadores primeiramente deve passar por uma anamnese criteriosa de dois profissionais o médico e o psicólogo. O médico busca investigar a existência de patologias que podem incapacitá-los para uma determinada função. Enquanto o psicólogo avalia as situações familiares e pessoais que afetam e interferem na vida do indivíduo, tais como conflitos familiares, separação conjugal, situações de endividamento, morte de parentes próximos, internações hospitalares, uso de drogas, doenças familiares, acidentes de trabalho. Outro aspecto a ser observado são os riscos psicossociais e sua interferência na saúde mental da pessoa. Lembrando que estes riscos são provocados pela pressão do trabalho e pelas tensões da vida diária dos trabalhadores, bem como também e outros fatores adversos (BERGAMINI, 2015).

De acordo com a Instrução Normativa nº 98 (12/2003) do INSS, os fatores psicossociais do trabalho referem-se a percepção subjetiva que o indivíduo tem dos fatores decorrentes da organização do trabalho como por exemplo: carga e ritmo de trabalho, considerações relacionadas à carreira, ambiente técnico e social do trabalho, comunicação ineficaz, exigências contraditórias, falta de participação na tomada de decisões, de clareza na definição das funções e de controle na forma como se executa o trabalho, falta de apoio dos colegas e chefias, insegurança laboral, má gestão de mudanças organizacionais, assédio sexual ou psicológico, violência de terceiros (ROTHMANN, 2017).

De acordo com a Resolução 07/2003 do Conselho Federal de Psicologia:

Os resultados das avaliações devem considerar e analisar os condicionamentos históricos e sociais e seus efeitos no psiquismo com a finalidade de servirem como instrumento para atuar não somente sobre o indivíduo, mas na modificação desses condicionantes que operam desde à formulação da demanda até a conclusão do processo de avaliação psicológica (CFP, 2003, p.3).

Os riscos psicossociais podem afetar negativamente tanto a nível psicológico, como também físico e social, tais como esgotamento, estresse relacionado ao trabalho ou depressão. Quando o trabalhador não consegue responder as exigências inerentes à função pode sofrer estresse prolongado podendo vir a desenvolver outras graves patologias de saúde física, como lesões musculoesqueléticas e doenças cardiovasculares e mentais relacionado ao trabalho (GLINA; ROCHA, 2010).

A testagem psicológica é considerada um processo diferente, a mesma tem como fonte principal de informação os diferentes tipos de testes psicológicos, enquanto que a avaliação psicológica se refere a um processo amplo e que abrange a integração de diversas informações derivadas de várias fontes, observações, entrevistas e análises de documentos (OSHA, 2014).

É a busca do desenvolvimento das competências e habilidades individuais que incentiva as pessoas à melhoria contínua, ao compromisso em fazer mais progressos. Então, a qualidade de vida se reveste do sentido de que muito está para se fazer e que as relações interpessoais, não se fazem entre pessoas perfeitas, completas. Estas devem ser estimuladas a assumir a vida e o trabalho na perspectiva da melhoria contínua, do constante ajuste (BERGAMINI, 2015).

2.5 Psicologia Organizacional X Segurança e Bem Estar Psicológico do Trabalhador

É preciso compreender que a intenção primeira de cada pessoa é a de ser produtiva e estabelecer relacionamentos interpessoais significativos. Se isso não ocorre no seu trabalho, na sua vida familiar, na sua carreira escolar e profissional, é porque essa pessoa deve estar acumulando dentro de si pressões que a levam a sentimentos de inadequação pessoal. “Se nos lembrássemos que toda pessoa-problema para nós é a antes de tudo um problema para si mesma, a convivência e o entendimento entre todos seria mais fácil, e uma grande quantidade de sofrimento que nasce dos desencontros pessoais poderia ter sido evitada” (BERGAMINI, 2015, p. 7).

Um dos aspectos do comportamento humano cujo estudo mais tem sido incentivado na atualidade é aquele que procura compreender como as pessoas vivem e resolvem seus problemas dentro do ambiente de trabalho em que se encontra. Diferentemente da tecnologia, das finanças e da comercialização, a administração das empresas tem deixado claro que o elemento humano se caracteriza como fator de inquestionável importância com relação ao comprometimento de se chegar aos objetivos organizacionais pretendidos (ROTHMANN, 2017).

Assim, é notório como os estudos e as pesquisas no campo do comportamento organizacional têm avançado rápido, principalmente em duas direções especiais que são o estudo do lado humano, ou seja, de pessoas no ambiente de trabalho nas organizações e em segundo aplicação do resultado deste estudo, isto é, das descobertas e dos princípios obtidos nas pesquisas (SPECTOR, 2012).

A psicologia do comportamento organizacional tem atualmente como objetivo principal aprofundar-se no estudo do homem que trabalha de forma menos generalizada. É fundamental saber definir o que é apenas teórico e o que é prático, pensar de forma concreta e não genérica (OSHA, 2014). Contudo, deve-se considerar que existe uma teoria de elevado valor a qual serve de base às atividades práticas, sendo está a teoria Psicológica, a qual é fundamental para os administradores que lidam com problemas humanos, prevendo as

prováveis mudanças que precisam ser feitas na política organizacional e pessoal. Assim como também a teoria mecânica é necessária para o engenheiro diagnosticar, avaliar e resolver problemas que envolve equipamentos e máquinas (ROTHMANN, 2017). Ao possuir conhecimentos suficientes para compreender o outro, assim como também o autoconhecimento fica enriquecidos, possibilitando aplicações práticas, percebendo o outro, selecionando melhor pessoas para tarefas e cargos, possibilitando uma melhor comunicação e principalmente, motivação em atingir metas e objetivos pessoais e organizacionais (COUTINHO; BERNARDO; SATO, 2018).

No mundo dos negócios as empresas vivem em constantes mudanças, durante muito tempo acreditou-se que era o capital que segurava o desenvolvimento de uma organização, o que levou muitas empresas a decadência. Sobrevivendo as que perceberam que o que as mantinham no mercado era saber recrutar e manter uma boa força de trabalho, eficiente e entusiasmada (BERGAMINI, 2015).

O ambiente que envolve uma organização é extremamente dinâmico, por isso exige das pessoas uma elevada capacidade de adaptação, sendo esta considerada a condição básica de sobrevivência. É necessário, portanto, que está evolua e mude de acordo com o ambiente organizacional em que está inserida. Uma mudança organizacional só é bem-sucedida se atinge a cultura da organização. O que se entende da palavra cultura da organização, é um conjunto de propriedades do ambiente de trabalho, e esta por sua vez forma uma força muito importante para organização, pois esta força influencia o comportamento, também se entende como um conjunto de regras, normas, valores, recompensas e poder (SPECTOR, 2012).

Normas são regras que os funcionários e membros da organização devem obedecer sem levar em conta se, estas serão boas ou ruins, esta por sua vez pode ser explícitas aonde os funcionários vão se adaptar conscientemente, ou implícitas onde os funcionários se adaptam, mas não tem consciência (BRASIL, 2020).

Os valores referem-se a execução de um trabalho onde as organizações julgam positivas ou negativas e atribui um sistema de valores. Já a recompensa é uma gratificação que a organização atribui aos seus funcionários quando executa uma tarefa, ou um trabalho perfeitamente sem erros. E esta por sua vez traz rendimentos para a empresa, pois um funcionário quando é bem recompensado pelo seu serviço bem feito ele passa a se sentir notado, ou valorizado pela empresa (MALVEZZI, 2010).

O poder é mais frágil, deve-se observar bem para quem vai se dar o poder e com quem está, se esse não está centralizado ou descentralizado demais (COUTINHO, BERNARDO, SATO, 2018).

No novo ambiente econômico em que as empresas se encontram nos dias de hoje, cada vez mais buscarão por pessoas com talento e alto poder de realização, flexíveis e capazes de enfrentar desafios. Mediante tais informações uma empresa deve buscar sempre investigar qual é a melhor forma de estar implantando seu departamento de recursos humanos, visando oferecer melhores condições de trabalho aos seus colaboradores e obtendo melhores resultados em seus negócios (BERGAMINI, 2015).

Geralmente vemos situações em que as pessoas, ao colocar o pé dentro da empresa, passam a ter gestos contidos, economizam nos sorrisos, comuns e o aparente mau humor fossem sinônimos de seriedade e profissionalismo, limitando o relacionamento interpessoal ao “bom dia”, “boa tarde” e “até amanhã”. Este posicionamento é altamente cerceador da criatividade e do espírito de parceria dos indivíduos que passam muito tempo junto. Portanto, se obtiverem condições de tornar este convívio mais prazeroso, todos estarão aptos a colaborar com o bom desempenho da organização. O bom humor aprimora o aspecto humano da organização (ROTHMANN, 2017).

Cabe ressaltar que os conflitos e a infelicidade no trabalho, são as maiores causas da baixa produtividade. Muitas vezes, até de maneira implícita, as pessoas criam processos de sabotagem, indisciplina e desobediência, como resposta ao alto comando, tentando alertá-lo que o tratamento recebido não é o desejado, que não há orgulho pelo trabalho realizado (SEBBEN, 2018).

O clima organizacional a motivação pode influenciar a satisfação e o rendimento no trabalho. Isto funciona como regulador da produtividade dos funcionários e da empresa como um todo. Um melhor conhecimento do clima organizacional pode colaborar para a melhoria da qualidade de vida do homem no trabalho, para a otimização do desempenho das organizações e para o esclarecimento das relações entre esta e outras variáveis do comportamento organizacional (BRASIL, 2020).

As práticas organizacionais constituem o mais complexo, componente da cultura corporativa e incluem comportamentos, rituais e cerimônias, tais como reuniões semanais ou mensais, encontros sociais das equipes de trabalho, controle diário de *e-mails*, etc. embora sejam implementadas por razões eminentemente instrumentais, elas têm como principal objetivo transmitir aos membros organizacionais mensagens sobre a cultura, isto é, sobre os valores que a tipificam, os quais são reforçados todas as vezes que uma determinada prática é posta em ação. Assim, por exemplo, algumas organizações costumam adotar a prática de realizar encontros mensais, em que são discutidos os prazos de entrega aos clientes, como forma de se reforçarem os valores associados à satisfação do cliente (BERGAMINI, 2015).

As práticas e os valores organizacionais mantêm, portanto, uma íntima relação, na medida em que as práticas são grandemente influenciadas pelos valores básicos da organização, embora estejam também sujeitas à influência de outros fatores internos (sistemas de controle de gerenciamento) e externos de (pressões competitivas ou imitação) a ela (SPECTRO, 2012). Sua aprendizagem se dá por meio dos processos de socialização que têm lugar no ambiente de trabalho, com o intuito de ensinar, principalmente aos novos membros, como proceder e lidar com tal contexto (COUTINHO; BERNARDO; SATO, 2018).

Portanto a psicologia organizacional pode contribuir com o desenvolvimento de pessoas e organizações, estudando o comportamento dos funcionários e suas práticas, desenvolvendo um trabalho voltado para as relações humanas nas organizações, buscando compreender como pode contribuir com o bem estar dos funcionários no ambiente de trabalho, identificando quais são os fatores que mais interferem no desenvolvimento de pessoas e organizações, bem como, quais são as formas de desenvolver ou aumentar a motivação dos funcionários, contribuindo com desempenho e bem estar, resultando em melhores resultados para o trabalhador e para a empresa (ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS, 2014).

A psicologia organizacional também contribui socialmente com uma melhor qualidade de vida dos trabalhadores, um exemplo que poderá ser adotado por outras empresas, uma vez que consegue identificar causas e fatores que desmotivam os trabalhadores como também apontar soluções, melhorando os relacionamentos entre os funcionários e gestores, os quais passaram a trabalhar com um nível maior de satisfação, resultando em bem-estar pessoal e profissional. E ainda, contribui economicamente, oportunizando um melhor desempenho dos funcionários, contribuindo com um melhor desenvolvimento organizacional, o que poderá resultar em crescimento empresarial, vindo a gerar mais emprego e renda e refletindo na área social (MALVEZZI, 2010).

Ressaltando, que um psicólogo organizacional, nem sempre tem respostas prontas, necessário se faz realizar uma pesquisa básica para entender porque as pessoas fazem o que

fazem no trabalho, buscando os recursos necessários para encontrar as respostas que se busca, no intuito de descobrir a melhor abordagem para solucionar o problema em questão.

3. CONCLUSÃO

Atualmente as organizações estão cada vez mais preocupadas com a forma de administrar os seus Recursos Humanos, ao passo que reconhecem que no contexto das organizações, o quadro de funcionários é a mais importante fonte de provisão de lucros e também de prejuízos. Cada vez mais vem se reconhecendo que são as pessoas que trabalham para uma organização que estão fazendo claramente a vantagem competitiva em relação a eficácia e eficiência de seus produtos e serviços, colocando-a em condições de competir em um mercado cada vez mais acirrado e competitivo.

Durante muito tempo, o que mais preocupava em uma organização era a qualidade de vida no trabalho, questões relacionadas à saúde, ao desempenho no trabalho, à motivação, à segurança, à seleção, contratação e treinamento de funcionários. Atualmente, muitas empresas buscam entender porque algumas pessoas se sentem motivadas para trabalhar enquanto outras não. A área do conhecimento que busca respostas para essas indagações é a Psicologia Organizacional, a qual se preocupa em estudar a personalidade e o comportamento humano nos mais variados setores da vida humana como, sociedade, trabalho, educação, saúde, entre outros. Bem como o desenvolvimento organizacional.

Uma organização que não deter um plano eficiente em relação ao seu pessoal, pode estar fortalecendo seus concorrentes diretos. Sabe-se que as pessoas têm muitas necessidades ao mesmo tempo. Contudo, o que é importante para umas pode não ser para outras.

A motivação humana, o desânimo e o *estresse* são alguns fatores que interferem na maneira de trabalhar da maioria das pessoas, a primeira é decorrente de necessidades a serem satisfeitas, enquanto que o desânimo e o estresse são resultantes da não satisfação dessas necessidades, ambos são determinantes importantes do desempenho humano no trabalho. Portanto, a produtividade das organizações está cada vez mais associada a motivação e satisfação de seus colaboradores e suas habilidades de relacionamento interpessoal, isto é, do seu bem-estar pessoal, social e profissional.

A forma como as organizações efetuam a gestão de pessoas passam por grandes transformações no mundo todo. Essa transformação vem sendo causada por grande mudança na organização do trabalho, no relacionamento entre as pessoas e organização, no modo como as pessoas encaram sua relação com o trabalho e no comportamento do mercado de trabalho.

A psicologia voltada para o desenvolvimento de pessoas e da organização, contribui no processo de qualidade que a empresa oferece a todos os seus funcionários, dando boas condições de trabalho assim investindo-os a executarem suas tarefas com ânimo e obtendo melhores resultados.

Toda organização que investe em segurança física, psicológica e bem-estar, tem mais facilidade de buscar as mudanças necessárias para transformar sua organização de trabalho e manter um bom relacionamento entre seus colaboradores.

A avaliação psicológica possui meios de pesquisar cientificamente os problemas humanos existentes em uma organização, bem como princípios psicológicos para intervir e solucionar os problemas e pressões que levam a inadequação no trabalho, estabelecendo relacionamentos interpessoais significativos e tornando a equipe mais produtiva.

Assim sendo, conclui-se que a segurança do trabalho está relacionada diretamente com o bem-estar psicológico do trabalhador. Cabendo destacar que se não todos, a grande

maioria dos acidentes de trabalho é resultante da falha humana, seja por problemas com máquinas, excesso de confiança, execução errada de tarefas, problemas emocionais (bloqueio, repressão, negação, descontrole e desconexão emocional; conflitos entre emoções contraditórias) ou cognitivos (concentração, atenção, habilidade, raciocínio) entre outros fatores que podem ser identificados e corrigidos pela psicologia, a qual possui meios de investigar e compreender como um acidente acontece através da avaliação psicológica, conseguindo identificar o índice de concentração e atenção, bem como as habilidades necessárias para desempenhar determinada atividade prevenindo acidentes. A importância da psicologia, em suma, está tanto no nível de intervenção, quanto de prevenção, promovendo um bem-estar psicológico, isto é, modificando o comportamento de todos os gestores e funcionários, como também adequando o ambiente de trabalho de uma organização, para que todos tenham uma melhor segurança física e psicológica enquanto desempenham suas funções.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA EUROPEIA PARA A SEGURANÇA E A SAÚDE NO TRABALHO, 2014.

BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt; GODIM, Sônia Maria Guedes. O Trabalho do Psicólogo no Brasil. In: MALVEZZI, Sigmar. **A profissionalização do Psicólogo: uma história de promoção humana**. Artmed. Porto Alegre, 2010.

BERNAL, Anastasio Ovejero, **Psicologia do Trabalho em um Mundo Globalizado: como enfrentar o assédio psicológico e o estresse no trabalho**. Porto Alegre:RS, Artmed Editora. 2010.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Psicologia Aplicada à Administração de Empresas: Psicologia Do Comportamento Organizacional**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Normas regulamentadoras de segurança e saúde do trabalho**. NR-33 - Segurança e saúde nos trabalhos em espaços confinados. Brasília, DF: MTE, 2006. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BE914E6012BF2FE9B8C247D/nr_33.pdf>. Acesso em: 01 jun. 2012.

BRASIL, Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho (DSST). **Riscos Psicossociais no Trabalho: Riscos, Efeitos na Saúde e Prevenção**. 2020.

BRASIL, MINISTERIO DA SAUDE. Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil. **Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde**. Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, 2001.

COUTINHO, Maria Chalfin; BERNARDO, Marcia Hespanhol; SATO, Leny (organizadoras). **Psicologia Social do Trabalho** -(coleção Psicologia Social), Petrópolis, RJ: Vozes, 2018.

FARINA, A. A. S.; et al., **Temas Contemporâneos em Psicologia Organizacional e do Trabalho**. São Paulo: Expressão e Arte. 2009.

GLINA, Débora Mirian Raab; ROCHA, Lys. **Modelos teóricos de estresse e estresse no trabalho e repercussões na saúde do trabalhador**. 2014. In: Glina, D.; Rocha, L. E. (Org.). *Saúde mental no trabalho: da teoria à prática*. São Paulo: Roca, 2010. p. 3-30.

MALVEZZI, Sigmar. **A profissionalização dos psicólogos: uma história de promoção humana**. Porto Alegre/RS. Artmed. 2010.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Riesgos emergentes y nuevos modelos de prevención en un mundo de trabajo en transformación. 2010. Disponível em:< http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_124341.pdf>. Acesso em: 7 jul. 2021.

OSHA – Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho. **Análise sobre riscos emergentes em matéria de segurança e saúde no trabalho**. Luxemburgo: Serviço das Publicações da União Europeia, 2014.

ROTHMANN, Sebastiaan. **Fundamentos de Psicologia e do Trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2017.

SATO, Leny. **Psicologia e saúde do trabalhador: práticas e investigações na Saúde Pública de São Paulo** - Universidade de São Paulo Francisco Antonio de Castro Lacaz Universidade Federal São Paulo Márcia Hespagnol Bernardo Centro de Referência em Saúde do Trabalhador de Campinas <https://www.scielo.br/pdf/epsic/v11n3/05.pdf> Acesso: 13/05/2021.

SEBBEN, Lucia Simões. **Avaliação psicossocial: psicologia aplicada a segurança no trabalho**. São Paulo: Vetor, 2018.

SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas Organizações**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

TACHIZAWA, Takeshy. **Criação de novos negócios: gestão de micro e pequenas empresas**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2002.

ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt (Orgs.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014.