

**CENTRO PAULA SOUZA**  
**ETEC PADRE CARLOS LEÔNCIO DA SILVA**  
**TÉCNICO EM SEGURANÇA DO TRABALHO**

**RISCO PSICOSSOCIAL: Identificação e avaliação do risco.**  
***PSYCHOSOCIAL RISK: Risk identification and assessment.***

**Luiz Fernando Soares de Gouvêa Júnior<sup>1</sup>**  
**Bruno Leandro Cortez de Souza <sup>2</sup>**

**Resumo:** O risco ergonômico vai muito além da postura incorreta ou do esforço físico excessivo, ela abrange toda a inadequação do trabalho que um sujeito executa com suas características físicas, cognitivas e psicossociais. Um ambiente de trabalho tedioso, repetitivo, uniforme e carente de variação e estímulo se torna um ambiente monótono que por sua vez afetar o bem-estar emocional e psicológico das pessoas, contribuindo para sentimentos de desmotivação, apatia e até mesmo estresse, sendo assim um risco latente nos ambientes de trabalho. Busca-se apresentar formas de identificação e avaliação do risco psicossocial a fim de reduzir as possibilidades de acidentes através de consulta dos colaboradores e observação das linhas de produção.

**Palavras-chave:** Ergonomia. Risco. Psicossocial. Identificação. Avaliação. Controle.

**Abstract:** *Ergonomic risk goes far beyond incorrect posture or excessive physical effort; it encompasses all inadequacies in the work that an individual performs, considering their physical, cognitive, and psychosocial characteristics. A workplace that is tedious, repetitive, uniform, and lacking in variation and stimulation becomes a monotonous environment, which in turn affects people's emotional and psychological well-being, contributing to feelings of demotivation, apathy, and even stress. Therefore, it is a latent risk in work environments. Hence, we aim to present methods for identifying and assessing psychosocial risk.*

**Keywords:** *Ergonomics. Risk. Psychosocial. Identification. Assessment. Control.*

---

<sup>1</sup> Técnico em Segurança do Trabalho – Etec Padre Carlos Leôncio da Silva. luizfs.gouvea@gmail.com

<sup>2</sup> Engenheiro de Segurança no Trabalho – Etec Padre Carlos Leôncio da Silva. email@server.net

## 1 INTRODUÇÃO

No dinâmico e intrincado contexto das atividades laborais, a interação entre seres humanos e seus ambientes de trabalho frequentemente dá origem a um conjunto de desafios que exercem um impacto notável sobre a segurança e o bem-estar dos trabalhadores. Dentro desses desafios, ganham destaque o risco psicossocial no ambiente de trabalho. O risco psicossocial, definido pela International Labour Association como interação entre conteúdo do trabalho, organização e gestão do trabalho, outras condições organizacionais e ambientais, e as competências e necessidades do trabalhador. caracterizado pelo excesso de cobranças, ausência de autonomia no trabalho e a ausência de suporte social e baixo nível de qualidade de liderança não apenas pode levar à desmotivação e ao desgaste psicológico, mas também a um aumento potencial dos riscos de acidentes ocupacionais. Concomitantemente, os acidentes no local de trabalho emergem como uma preocupação urgente, visto que impactam não somente os indivíduos envolvidos, mas também a produtividade das organizações e os sistemas de saúde pública.

O propósito deste estudo é investigar a relação entre o risco psicossocial e a incidência de acidentes no ambiente de trabalho, explorando as raízes subjacentes, as ramificações e as estratégias possíveis para a prevenção, através da aplicação de formulário sobre o ambiente laboral e de uma revisão de autores do mesmo ramo. Aprofundar essa interconexão intrincada é um passo crucial para embasar a promoção de ambientes laborais mais seguros, saudáveis e eficazes para todos os trabalhadores.

Ademais, a compreensão da ligação entre risco psicossocial e acidentes no trabalho é de suma importância em meio ao atual panorama socioeconômico, onde as demandas por produtividade e eficiência muitas vezes podem culminar na intensificação das tarefas laborais. A crescente automação e a busca incessante por otimização podem, de maneira paradoxal, contribuir para a uniformização das atividades, o que por sua vez eleva o potencial de adoecimento mental entre os trabalhadores. Nesse cenário, analisar a fundo as implicações do risco psicossocial na segurança ocupacional assume papel fundamental para orientar políticas e práticas organizacionais que almejam não apenas a maximização dos resultados financeiros, mas também a preservação da integridade física e mental da força de trabalho.

Através da exploração minuciosa das nuances dessa relação complexa, este estudo visa enriquecer um ambiente laboral mais consciente, onde a prevenção de acidentes seja uma prioridade inquestionável e o risco psicossocial seja reconhecida e administrada como um fator de peso na promoção da saúde e da segurança no trabalho. Isso se traduz na identificação do ambiente mentalmente desgastante, na avaliação criteriosa e na formulação de um plano de mitigação, com o intuito de reduzir a probabilidade de acidentes no ambiente de trabalho.

## 2 DESENVOLVIMENTO

Para a seguinte análise gera-se algumas pontuações sobre o tema abordado: a ergonomia. Segundo a International Ergonomics Association a Ergonomia<sup>1</sup> (ou Fatores Humanos) é a disciplina científica que trata da compreensão das interações entre os seres humanos e outros elementos de um sistema, e a profissão que aplica teorias, princípios, dados e métodos, a projetos que visam otimizar o bem estar humano e a performance global do sistema. Além disso, a ergonomia busca trazer mais conforto e segurança para o trabalhador no ambiente de trabalho, já que é no seu local de trabalho que ele dedica pelo menos 6 horas do seu dia. Além do conforto físico, a ergonomia também trabalha com o conforto mental, analisando os riscos psicossociais que permeiam o ambiente laboral e, de forma quase invisível, provoca a debilitação física e emocional dos colaboradores das empresas.

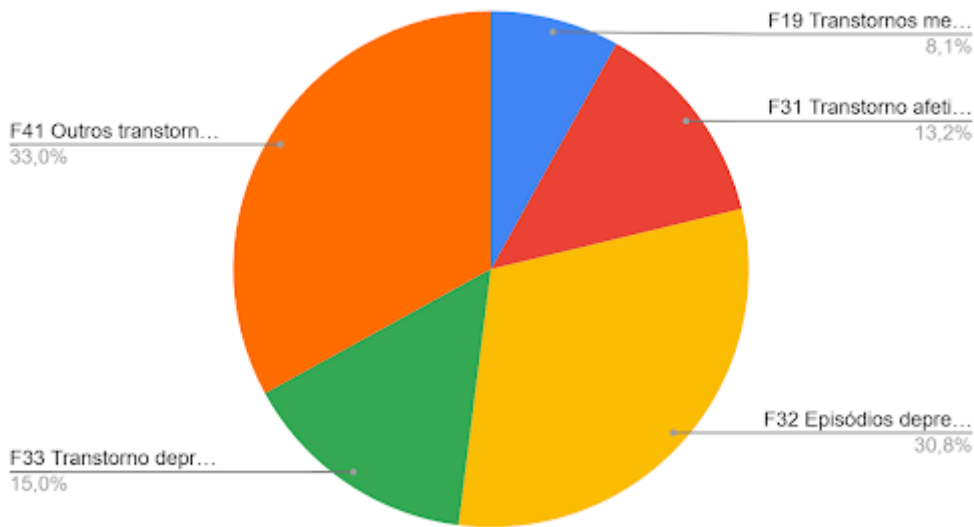
Segundo o INSS, os afastamentos relacionados a transtornos mentais relacionados ao trabalho - CID F - foi o terceiro maior causador de afastamentos no ano de 2022, foram registrados mais de 170 mil casos, sendo Episódios Depressivos o maior número de registros de afastamentos com mais de 46 mil casos, dessa forma podemos entender a pertinência de se identificar os causadores do afastamento, para dessa forma reduzir os casos de incidência agindo antes de um profissional ser

debilitado

pela

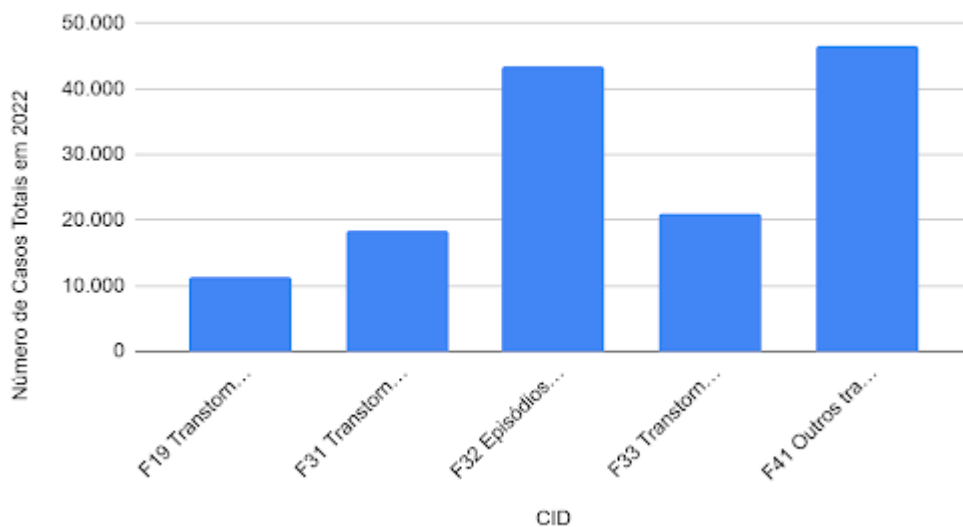
doença.

Número de Casos Totais em 2022



Fonte: Próprio Autor

Número de Casos Totais de Afastamento por CID F em 2022



Fonte: Próprio Autor

O risco psicossocial é intrínseco ao todo do ambiente de trabalho, características psicossociais do trabalho implicam em fatores de risco relacionados aos processos psicológicos ligados ao ambiente social de trabalho que podem ser importantes na causação de doenças. Dessa forma, a ergonomia é de suma importância para a investigação dos riscos psicossociais no ambiente de trabalho. É responsabilidade do técnico de segurança do trabalho identificar e mitigar todos os riscos no ambiente de trabalho que podem, de qualquer forma, prejudicar a saúde dos colaboradores. Identificar os riscos psicossociais não é uma tarefa fácil, demanda uma

análise minuciosa e detalhada no espaço de trabalho e nos sinais apresentados pelos funcionários. O risco psicossocial acarreta muitas doenças silenciosas, tais como: depressão, distúrbios do sono, abusos de substâncias, transtornos de ansiedade e muitas outras doenças e complicações.

Para podermos entender o contexto de adoecimento mental dos colaboradores se faz necessário levar em conta o empobrecimento das condições de trabalho, marcada por encarecimento dos direitos trabalhistas e intensificação da demanda do trabalhador. Tendo esse cenário em vista, levantamos aspectos quanto a organização do trabalho e da demanda que é aplicada ao trabalhador, um ambiente hostil com muita pressão para o cumprimento de metas, é esperado dos trabalhadores brasileiros que eles consigam atingir um nível de produção alta com incentivo monetário, através de horas-extra. Esses aspectos do ambiente de trabalho e de relações de trabalho podem contribuir fortemente para o adoecimento físico e mental dos trabalhadores, encarecendo a qualidade de vida e focando apenas na alta produtividade. Além disso a relação entre a demanda e oferta de trabalho no Brasil no ano de 2023 reforça a perspectiva de que os trabalhadores mesmo em condições desgastantes no trabalho preferem o posto de trabalho do que ficarem livres no mercado de trabalho, já que existem hoje 8 milhões de desempregados no Brasil e segundo o Caged (Novo Cadastro Geral de Empregados e Desempregados) divulgou que foram gerados, no ano, 1.599.918 postos de trabalho formal, o que pode gerar insegurança nos profissionais de abandonarem o posto de trabalho no qual pode se sentir infeliz e buscar um novo posto, já que o número de desempregados é muito maior do que o número de postos de trabalho gerados.

Autores como Hansson(2005) já conceituaram o risco através de 5 significados para diferentes contextos, o primeiro é o risco como um evento adventício, depois o risco como o causador desse evento, a chance da ocorrência deste evento, a expectativa estatística de um evento e um fato que é necessário realizar uma decisão. Dessa forma, notamos que o risco pode ser o causador de um evento ou a consequência, e tendo essa perspectiva do risco, esses significados são de suma importância para o desenvolvimento de uma avaliação do risco no ambiente de trabalho quanto ao adoecimento psicossocial, seja como causa ou como resultado do risco.

O risco à saúde mental está presente nas mais diversas áreas de trabalho, seja em fábricas, escritórios e comércios, independente do ramo da empresa é necessário

existir a compreensão sobre saúde mental e o incentivo a cuidados psicológicos. Observando a rotina de trabalho, desde quando o colaborador chega a sua estação de trabalho e inicia sua jornada, os equipamentos que ele estará manuseando e a frequência da rotina, é importante que o técnico de segurança também observe a demanda imposta ao colaborador, o quanto se espera que esse trabalhador produza, afinal uma demanda mais alta de trabalho é mais exaustiva e suscetível a erros pois o colaborador estará focado em produzir mais e dessa forma erros que possam acarretar em acidentes podem acontecer por conta da distração quanto a própria segurança já que o cerne do trabalho passa a ser a produtividade. Além desses fatores o colaborador pode se tornar vítima de doenças psicossociais dependendo das relações interpessoais dentro da empresa, quando há um baixo estímulo às relações interpessoais o colaborador acaba ficando mais estressado, querendo que o tempo passe e o trabalho acabe por conta do tédio, a pressa por finalizar suas tarefas podem ser uma armadilha para o ocasionamento de acidentes laborais, já que com pressa o foco está em finalizar as atividades e não na execução segura e mais caprichada do trabalho. Dessa forma, além de uma análise preliminar de risco o técnico precisa ter ferramentas que o auxiliem na identificação do risco, na avaliação e na eliminação ou mitigação dos riscos, o problema é que o risco psicossocial é muito difícil de ser identificado simplesmente observando o ambiente de trabalho, mais do que a visão crítica quanto ao funcionamento das atividades laborais o técnico precisa saber se comunicar com clareza, ter um jogo de cintura para através do diálogo com quem está todos os dias nas linhas de produção ou nas atividades administrativas passíveis de se tornarem vítimas do risco psicossocial, essas pessoas, com uma conversa que pode parecer despreziosa, pode fornecer informações ao técnico sobre como é a rotina de trabalho, sinais de uma rotina entediante, pistas de que o a estação de trabalho, pobre de estímulos, pode estar desmotivando o trabalhador, fazendo ele dissociar durante as jornadas, perdendo o foco e o deixando ansioso, sinais de que o risco está eminente.

A proposta deste trabalho, além de ajudar na compreensão do que é o risco ergonômico psicossocial, é apresentar uma ferramenta que auxilie na identificação e avaliação dos riscos psicossociais nos ambientes de produção e administrativos nas empresas. Através da aplicação de um questionário de avaliação dos riscos psicossociais que busca captar sintomas de um ambiente de trabalho potencialmente desgastante mentalmente, com perguntas que buscam diretamente sintomas do risco

no ambiente laboral, questiona a satisfação do colaborador com sua estação de trabalho, com sua rotina de trabalho, com sua demanda de trabalho e com suas relações interpessoais no trabalho.

## **2.1 Risco Psicossocial no Ambiente Laboral**

Desde a década de 1970, quando ruiu o modelo fordista no mundo, as questões laborais e preocupações acerca do ambiente de trabalho se alteraram, aumentando o foco sobre a precarização socioeconômica da sociedade (FRANCO, DRUCK & SELLINGMANN, 2010), com o desemprego aumentando e uma baixa oferta de emprego, as condições dos empregos ofertados foram se deteriorando através de uma baixa qualidade de ambiente de trabalho, jornadas exaustivas com uma demanda muito alta de produção, assim os trabalhadores que se submeteram a esses trabalhos foram se tornando vítimas da hostilidade do trabalho, com a saúde física e mental em xeque.

Tendo em vista o panorama sobre o cenário de trabalho atual, os profissionais da área de segurança do trabalho devem portar de ferramentas que possam auxiliar a identificar os riscos que possam, em algum momento, prejudicar o bem-estar do trabalhador no ambiente de trabalho. Algumas das ferramentas são obrigatórias no ambiente de trabalho, através do Programa de Gerenciamento de Risco o profissional de segurança utiliza uma análise de risco com uma visão crítica ao ambiente laboral para identificar riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e mecânicos que o trabalhador está sujeito no local onde ele fica em torno de 8 horas de seu dia, dedicando sua atenção e força física pelo seu salário, mas alguns riscos não são visíveis a olho nu, como por exemplo, a radiação, no entanto, existem equipamentos de medição para esses riscos a saúde do trabalhador que medem a exposição, e além disso, existem parâmetros e limites de exposição para todos os riscos, mas infelizmente existe um risco no qual não se mede com um termômetro, ou outro aparelho elétrico, o risco psicossocial, ele é um risco interno ao trabalhador, que para sua identificação é necessário uma análise profunda e fundamentada do profissional de segurança somado ao corpo administrativo da empresa, de preferência psicólogos ocupacionais, tendo uma visão crítica ao ambiente laboral, as relações interpessoais entre os funcionários, a demanda imposta aos trabalhadores e o nível de controle do profissional a forma que ele trabalha (FACAS, 2013), se é almejado um ambiente de

trabalho saudável, o trabalhador precisa interagir, sentir o progresso do seu trabalho, ser bem recompensado e reconhecido e ter um local agradável de se trabalhar, pois, os fatores psicossociais podem se apresentar em ambiente extra-organizacional e para características individuais do colaborador (HURREL, 2011). Para avaliar esses fatores existe uma entre muitas ferramentas, mas que são pouco conhecidas, o questionário de avaliação dos riscos psicossociais no ambiente de trabalho, de uma organização de psicólogos ocupacionais portugueses chamada Mais Produtividade. Através desse questionário o profissional de segurança do trabalho e o setor de recursos humanos, podem, com os trabalhadores, encontrar pontos no ambiente de trabalho que liguem um alerta para a existência do risco presente.

## **2.2 Questionário de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Ambiente de Trabalho (ARPAT)**

O Questionário ARPAT foi desenvolvido pelo projeto português Mais Produtividade, este projeto busca fornecer apoio e melhorias para as empresas na área de melhorias de desenvolvimento organizacional, a organização apresenta metodologias e ferramentas organizacionais ligadas ao problema latente que é a questão psicológica no trabalho.

O questionário é baseado na escala de Likert de satisfação, foi adaptado de uma forma que as respostas sejam uma parte importante da análise de risco do ambiente laboral, ele apresenta 28 afirmativas relacionadas aos diversos setores do ambiente de trabalho, sobre sociabilidade, sobre demanda de trabalho, sobre organização e liderança, suporte psicológico, etc. Junto das afirmações o questionário oferece ao colaborador que esteja respondendo, 4 opções de resposta, (1) discordo fortemente, (2) discordo, (3) concordo e (4) concordo fortemente, essas quatro opções são numeradas de 1 a 4 que corresponde ao valor da resposta, o objetivo do questionário é ao final da aplicação o responsável por aplicar realize a somatória das respostas apresentadas individualmente de cada questionário, onde o mínimo é 28 e o máximo da somatória é 112 por questionário. Além disso, a organização Mais



Produtividade apresenta parâmetros desejados para a aplicação do questionário e para devoluções das respostas, se 50% dos colaboradores respondam o questionário é considerado aceitável, 60% é considerado desejado, 70% é considerado uma boa taxa de resposta e 80% é considerado o ideal, exemplificando, em uma empresa com 100 funcionários, 80 deles responderam ao questionário é o ideal para o levantamento de dados posterior a esta etapa.

Os desenvolvedores do questionário também fazem questão de ressaltar que todos os trabalhadores devem ter a oportunidade de responder o questionário e serem incentivados a participarem desse levantamento, para que isso aconteça é de suma importância que os colaboradores sintam a relevância desse questionário e tenham consciência de que ele é uma peça chave para estratégias organizacionais e de planejamento de segurança e mitigação de riscos de trabalho.

Depois de aplicado o questionário, colhido as respostas deve ser realizado o levantamento de dados e investigado quais setores ou partes do processo de trabalho oferecem mais risco com base nas menores avaliações, as afirmativas com menores somatórias devem ser vistas como potenciais riscos e passíveis de melhorias, atualizações, mudanças ou investigações. O técnico de segurança que realizar a investigação dos dados deve analisar com base nas respostas onde está situado os possíveis problemas, como a condição do trabalho, que está relacionado com as condições de instrumentos, estação de trabalho, ferramentas disponíveis, materiais e riscos oferecidos no ambiente laboral, é importante o profissional notar se essas condições estão adequadas para a efetivação do trabalho. É de suma importância investigar as relações socioprofissionais dos colaboradores, onde os objetos de investigação são a gestão de trabalho do local, as interações e as comunicações profissionais. Nesse momento as investigações do profissional de segurança do trabalho é totalmente administrativa, o técnico deve se atentar a como é feita a distribuição de tarefas, se as tarefas são bem definidas, se os funcionários fazem parte das decisões, se existem dificuldades nas comunicações entre a gestão e os colaboradores, se a comunicação entre funcionários é eficiente e satisfatória, entre outros fatores relacionados às interações interpessoais. Na sequência, após a análise das relações socioprofissionais, a investigação deve ser sobre a organização do trabalho, com um olhar mais atento sobre como a gestão do ambiente de trabalho e processos de produção são definidos, qual a frequência do ritmo de trabalho, se o processo envolve cobrança por prazos e se existe pressão nesse processo, se existe

cobrança por resultados, se o volume de trabalhadores é suficiente para a realização do trabalho, se existe fiscalização sobre o desempenho dos colaboradores, se a demanda de trabalho é muito alta, se existem pausas de descanso, etc.

Utilizando do questionário ARPAT, o técnico terá em suas mãos uma análise de risco coletiva, onde cada colaborador participou ativamente da definição de pontos de risco dentro do próprio ambiente de trabalho, e ninguém melhor para reconhecer os perigos da profissão que o próprio profissional que a exerce, cabe agora saber como realizar a manutenção do ambiente de trabalho com os dados em mãos.

### **2.3 Metodologia**

Para a presente pesquisa foi selecionado um método misto entre quantitativo com a aplicação do formulário ARPAT, e o qualitativo com a utilização de diferentes trabalhos de profissionais e pesquisadores de diversas áreas sobre temas semelhantes que abordam de alguma forma o risco psicossocial, seja através da perspectiva da segurança no trabalho ou da psicologia. Utilizando das publicações desses profissionais foi possível realizar um levantamento de uma base argumentativa sólida sobre o objeto de pesquisa.

### **2.4 A Realização do Levantamento de Dados**

Foi realizado um levantamento de dados com questionários colhidos em uma empresa com 31 colaboradores e utilizando desses dados mostraremos qual a aplicação ideal dos dados levantados.

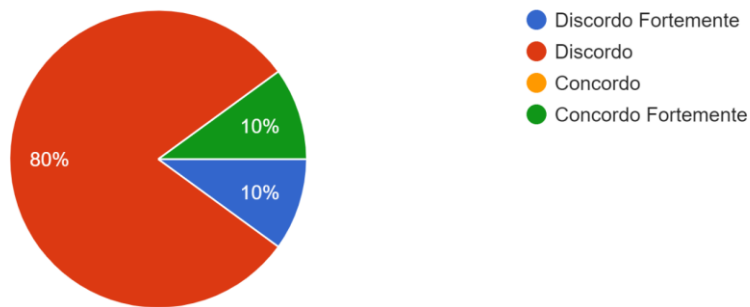
## **3 Medidas de Ação**

Após a aplicação do questionário e o levantamento dos dados, é necessário tomar medidas de ação para mitigar os danos potenciais reconhecidos pelo questionário. Utilizando de uma das afirmativas do questionário, iremos exemplificar a forma que as medidas devem ser tomadas no ambiente laboral pela gestão da empresa e o técnico de trabalho junto ao SESMT.

No gráfico a seguir podemos observar os dados levantados da resposta dos colaboradores acerca da variedade dentro de suas atividades desenvolvidas na empresa:

**Gráfico 1**

O trabalho que faço é variado, não estou sempre a repetir a mesma tarefa  
10 respostas



Fonte: Elaborado pelo autor (2023).

Podemos notar com os dados colhidos que os colaboradores enxergam seus respectivos ambientes de trabalho como um ambiente monótono e sem variedade de ações em suas tarefas. Sabendo disso, devemos, através do Programa de Gerenciamento de Risco, determinar um plano de ação para reverter essa situação, levando em conta que este questionário foi aplicado em professores e assistentes de uma creche.

**Figura 1 - Plano de Ação**

Levantamento do Risco	Medidas de Ação
<p style="text-align: center;">•</p> <p style="text-align: center;">Monotonia nas Atividades</p>	<p>Variar as atividades aplicadas;</p> <p>Incentivar a colaboração entre os profissionais;</p> <p>Criar rotinas dinâmicas;</p> <p>Estimular a criatividade dos profissionais</p>

Fonte: Elaborado pelo autor (2023).

Neste exemplo dentro do plano de ação, nós reconhecemos que a monotonia era um risco potencial, já que entre os próprios colaboradores, que exercem as funções analisadas, reconhecem suas rotinas de trabalho como repetitivas. A rotina de trabalho repetitiva é um dos sintomas da monotonia e este é um grande causador de acidentes, visto que sob efeito da monotonia o colaborador está menos atento ou ansioso para terminar suas atividades e pode não prestar muita atenção na execução segura de suas atividades. Dessa forma, dentro do PGR foi levantado o risco monotonia e em seguida no plano de ação é apresentado formas de mitigar esse risco.

Sabendo que são assistentes e professores que foram analisados, as soluções para o risco são de acordo com a ocupação analisada: Variar as atividades é importante, para que os profissionais tenham opções diversas para exercer suas funções, seja com ferramentas educacionais diferentes, ambientes para as aulas variados, etc, além disso, é apresentado como ação a colaboração entre profissionais, dessa forma eles podem trocar idéias e criar brainstorms sobre a gestão de suas aulas. A criação de rotinas dinâmicas também é importante, dinamizando a rotina os

profissionais sempre terão novos desafios e motivações para executar suas atividades, reduzindo o amargor de trabalhar. Estimular a criatividade dos profissionais é como matar dois coelhos com uma cajadada só, pois dessa forma além de proporcionar mais liberdade para a forma que o profissional irá exercer sua profissão, isso irá gerar novas idéias para serem aplicados em outras salas e com outros profissionais. Todas as soluções devem ser tomadas de acordo com o orçamento disponível e com as ferramentas ao alcance, no entanto muitas medidas podem ser tomadas no âmbito administrativo, alterando rotinas e demanda de trabalho, dessa forma os colaboradores já sentirão as mudanças em suas rotinas, além de mostrar um diferencial na forma que a gestão enxerga seus colaboradores.

#### **4 CONSIDERAÇÕES FINAIS OU CONCLUSÃO**

Analisando o objeto de estudo deste trabalho, podemos tomar conhecimento de um risco muito grave que ronda os ambientes laborais das mais diversas áreas de trabalho. O risco psicossocial contém múltiplas variações que podem afetar os colaboradores, como estresse ocupacional, síndrome de burnout, transtorno de ansiedade, depressão, transtornos do sono, transtornos relacionados ao estresse, problemas de saúde cardiovasculares, problemas gastrointestinais, problemas musculoesqueléticos, abuso de substâncias, transtornos psicossomáticos e suicídio ou comportamento suicida. Tomando conhecimento da existência desse risco é de responsabilidade do colaborador e do técnico de segurança encontrar medidas de identificar, avaliar e mitigar esse risco.

Neste trabalho foi possível conhecer uma ferramenta que pode auxiliar o técnico de segurança do trabalho a realizar a identificação e avaliação do risco psicossocial no ambiente laboral, e isso foi demonstrado através da aplicação do questionário no ambiente de trabalho da área da educação. O trabalho obteve um percentual de retorno das respostas de 66,66% , o que de acordo com a organização que desenvolveu a ferramenta é considerado desejado. Com esse questionário foi possível observar que no ambiente laboral onde foi aplicado existe a probabilidade de se desenvolver problemas psicossociais por falta de acompanhamento profissional de um psicólogo ocupacional, além de ser observado uma falta de variação nas atividades exercidas pelos profissionais da empresa em questão.

Com a aplicação do questionário ARPAT, o técnico de segurança vai se aproximar da realidade da rotina de trabalho dos colaboradores e poder interpretar melhor os resultados obtidos, tendo uma visão mais pessoal de quem trabalha na empresa e está exposto aos riscos e a rotina de trabalho, ninguém pode entregar uma visão crítica sobre o ambiente laboral melhor do que a de quem atua nesse ambiente laboral, o técnico de segurança do trabalho pode explorar sua criatividade para encontrar formas de melhorar a qualidade do ambiente laboral, trazendo mais conforto, segurança e tranquilidade para o trabalhador, aplicando mudanças que aproxime mais os trabalhadores, com uma relação mais aprofundada podendo identificar com maior facilidade os sinais de que a saúde, seja física ou psicológica do trabalhador, possa estar em risco.

A implementação de um psicólogo no ambiente laboral, também é de suma importância, estes profissionais melhor do que qualquer ferramenta podem identificar com maior antecedência e mitigar os riscos com melhor qualidade, este profissional melhor do que qualquer outro pode auxiliar o técnico de segurança do trabalho na interpretação dos resultados obtidos através do ARPAT, podendo oferecer formas de trabalhar com medidas de controle mais eficazes contra os riscos psicossociais, de forma mais aprofundada e com um trabalho individual com cada colaborador, certamente essa medida demanda maior investimento, mas certamente os colaboradores terão uma rotina de trabalho menos exaustiva e com menores riscos.

Após essa apresentar uma ferramenta de avaliação e identificação de riscos psicossociais no ambiente laboral, proponho que futuras pesquisas desenvolvidas voltadas para o tema do risco psicossocial busquem e apresentem formas ou ferramentas para a eliminação no risco psicossocial, que possam ser trabalhadas em conjunto com a ferramenta apresentada neste trabalho, desta forma futuros profissionais de segurança do trabalho terão acesso a informações cruciais para serem aplicadas em seus ambientes de trabalho, melhorando a segurança e integridade física e psicológica de seus colaboradores e aumentando a qualidade de vida de seus funcionários, já que não terão um ambiente de trabalho estressante e desgastante.

## 5 REFERÊNCIAS

PEREIRA, A. C. L. et al. Fatores de riscos psicossociais no trabalho: limitações para uma abordagem integral da saúde mental relacionada ao trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 45, 2020.

FACAS, E. P. Protocolo de avaliação dos riscos psicossociais no trabalho - contribuições da psicodinâmica do trabalho. **repositorio.unb.br**, 1 out. 2013.

FERNANDES, C.; PEREIRA, A. Exposição a fatores de risco psicossocial em contexto de trabalho: revisão sistemática. **Revista de Saúde Pública**, v. 50, 24 maio 2016.

**AVALIAÇÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS NO LOCAL DE TRABALHO.** [s.l: s.n.]. Disponível em: <<https://maisprodutividade.org/wp-content/uploads/2020/10/questionario-avaliacao-riscos-psicossociais.pdf>>. Acesso em: 2 out. 2023.

Abertura Canpat 2023 - Riscos psicossociais relacionados ao trabalho. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=0r0rscNUkvv&list=PL-wEsGBq-jEXoNcnX81PK1l4H3FeNEpUm&index=3>>. Acesso em: 24 out. 2023.

RODRIGUES, C. M. L.; FAIAD, C.; FACAS, E. P. Fatores de Risco e Riscos Psicossociais no Trabalho: Definição e Implicações. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, v. 36, n. spe, 2020.

FRANCO, T.; DRUCK, G.; SELIGMANN-SILVA, E. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 35, n. 122, dez. 2010.

CAMELO, S. H. H.; ANGERAMI, E. L. S. Riscos psicossociais no trabalho que podem levar ao estresse: uma análise da literatura. *Ciênc. cuid. saúde*, 2008.

HANSSON, S. O. Seven Myths of Risk. *Risk Management*, v. 7, n. 2, abr. 2005.

Hurrell Jr JJ, Levi L, Murphy LR, Sauter SL. Psychosocial and organizational factors. In: Encyclopedia of occupational health and safety. Geneva: International Labor Organization. 2011.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL Secretaria de Regime Geral de Previdência Social. [s.l: s.n.]. Disponível em: <[https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/saude-e-seguranca-do-trabalhador/acidente\\_trabalho\\_incapacidade/AcompanhamentoMensal\\_B31\\_2022\\_completo\\_CID10\\_SinteseWeb.pdf](https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/saude-e-seguranca-do-trabalhador/acidente_trabalho_incapacidade/AcompanhamentoMensal_B31_2022_completo_CID10_SinteseWeb.pdf)>.