

**CENTRO PAULA SOUZA
ETEC DARCY PEREIRA DE MORAES
CURSO TÉCNICO EM SEGURANÇA DO TRABALHO**

**NADIA CELENE FERREIRA
GABRIELA HERGESEL TOBIAS**

SEGURANÇA PSICOLÓGICA NO AMBIENTE DE TRABALHO

**Itapetininga, SP
2023**

**NADIA CELENE FERREIRA
GABRIELA HERGESEL TOBIAS**

SEGURANÇA PSICOLÓGICA NO AMBIENTE DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Escola Técnica Darcy Pereira de Moraes do curso Técnico em Segurança do Trabalho, como requisito parcial para obtenção do título em Técnico, sob a orientação do(a) Professor(a) Carolina Sacco Moreira.

**Itapetininga, SP
2023**

**NADIA CELENE FERREIRA
GABRIELA HERGESEL TOBIAS**

SEGURANÇA PSICOLÓGICA NO AMBIENTE DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à banca examinadora da Escola Técnica Darcy Pereira de Moraes para obtenção de grau de Técnico em Segurança do Trabalho em 28/11/2022

Itapetininga, 28 de novembro de 2023.

**Orlando Donizete Antunes
Professor(a) orientador**

**Cleber Tambellini
Professor(a) examinador(a)**

Professora da disciplina Esp. Carolina Sacco Moreira

DEDICATÓRIA

Dedicamos esse trabalho, aos nossos professores que nos apoiaram e instruíram.
E aos nossos amigos e colegas, por nos apoiarem nessa e em outras caminhadas.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradecemos a Deus, por nos dar a dádiva da vida e da perseverança.

Aos nossos pais, por sempre estarem ao nosso lado, seja nas horas ruins ou nas boas, e por sempre nos apoiarem.

EPIGRAFE

“O maior erro que um homem pode cometer é sacrificar a sua saúde a qualquer outra vantagem”. (ARTHUR SCHOPENHAUER)

RESUMO

O presente trabalho de conclusão de curso tem como objetivo abordar um estudo sobre a segurança psicológica que os colaboradores tem em sua área profissional, uma temática relevante e complexa que engloba diversos aspectos, dando início que o bem estar e o bom desempenho é fundamental em qualquer empresa, podendo influenciar definitivamente na capacidade laboral do trabalhador e na sua qualidade de vida é necessário criar um conforto em que o profissional para expressar suas ideias, se comunicar sem ter algum receio, levantar questões, mostrando juntamente o impacto negativo das doenças relacionadas a problemas mentais, bem como também enfatizar modos de liderança, e como podem influenciar na percepção em relação ao modo a se sentir seguro. A partir das informações obtidas, foi realizada uma pesquisa que é utilizada como ferramenta para compreender os funcionários em relação a esse tema.

Palavras-chave: Segurança psicológica, estilos de liderança, qualidade de vida.

ABSTRACT

This course conclusion work aims to address a study on the psychological safety that employees have in their professional area, a relevant and complex theme that encompasses several aspects, demonstrating that well-being and good performance are fundamental in any company, which can definitely influence the worker's work capacity and quality of life, it is necessary to create comfort in which the professional can express his ideas, communicate without having any fear, raise questions, showing together the negative impact of illnesses related to problems mental, as well as also emphasizing ways of leadership, and how they can influence the perception in relation to the way to feel safe. Based on the information obtained, a survey was carried out and is used as a tool to understand employees in relation to this topic.

Keywords: Psychological safety, leadership styles, quality of life.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	11
2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA	14
2.1 SAÚDE MENTAL	15
2.1.2 Riscos psicossociais	15
2.1.3 Burnout	16
2.1.4 Depressão.....	16
2.1.5 Ansiedade	17
2.1.6 Assédio moral	18
2.2 ERGONOMIA	20
2.2.1 Ergonomia física	20
2.2.2 Ergonomia cognitiva.....	21
2.3 ESTIMULOS	21
2.4 SEGURANÇA.....	21
2.4.1 Ambiente seguro	23
2.5 CULTURA ORGANIZACIONAL	24
2.6 O PAPEL DA COMUNICAÇÃO.....	25
2.6.1 Comunicação não violenta.....	26
2.7 TEORIA DE MASLOW	27
2.7.1 Necessidades.....	27
2.8 METODOS DE ORGANIZAÇÃO	28
2.8.1 Taylorismo	29
2.8.2 Fordismo	29
2.8.3 Toyotismo	29
2.9 QUALIDADE DE VIDA	29
2.9.1 Qualidade de vida pós-covid 19.....	30
2.9.2 Qualidade de vida no trabalho	30
2.10 DADOS DE ACIDENTES DO TRABALHO	30
3 METODOLOGIA.....	31
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	34
REFERÊNCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	35

1 INTRODUÇÃO

A importância da comunicação e gestão no mercado de trabalho atual, destacando como a forma como os colaboradores são integrados e tratados pela empresa pode impactar na segurança e desempenho no trabalho. Também a necessidade de atenção à saúde psicológica dos colaboradores, ressaltando que a cultura organizacional e a comunicação influenciam significativamente nesse aspecto. Destaca-se a importância de identificar fatores que elevam afastamentos e problemas de saúde, além de antecipar e mitigar possíveis danos irreversíveis. Enfatiza-se que as organizações têm influência direta na saúde mental dos colaboradores e destaca-se a carga horária extensa de trabalho como um dos fatores que afetam a saúde dos indivíduos, uma postura e gestão adequadas podem gerar estímulos positivos e se tornar um valor duradouro dentro das organizações.

Mesmos com os avanços tecnológicos e sociais alcançados no século XXI, ainda existam dificuldades para que as pessoas vejam o próximo como um ser humano, especialmente no contexto profissional. As metas e objetivos dentro das funções desempenhadas sejam importantes, é igualmente essencial ter um olhar diferenciado e perceber como certos aspectos afetam significativamente o desempenho dos funcionários. Reconhecer a humanidade de cada indivíduo pode contribuir para criar um ambiente mais saudável e produtivo no local de trabalho.

É importante ressaltar que as pessoas têm sentimentos, necessidades e preocupações que podem influenciar seu desempenho. Aspectos como um ambiente de trabalho acolhedor, respeito mútuo, apoio emocional e oportunidades de desenvolvimento podem ajudar os funcionários a se sentirem valorizados e motivados, resultando em um melhor desempenho.

Portanto, é fundamental promover uma cultura organizacional compreensiva, que valorize a empatia e a consideração pelo bem-estar dos funcionários. Ao cultivar um senso de humanidade no ambiente profissional, as organizações podem promover relações mais saudáveis entre colegas de trabalho, melhorar a satisfação e retenção dos funcionários, bem como impulsionar a produtividade e sucesso empresarial.

O objetivo inicial é destacar a importância de dar atenção adequada à comunicação, que muitas empresas consideram irrelevante. Pequenas ações que

resultam na liberação de hormônios podem melhorar a qualidade de vida, especialmente quando combinadas com convivência e desenvolvimento de uma comunicação eficiente. Isso se torna um dos pilares para mitigar acidentes, incluindo a discussão de riscos relacionados às funções desempenhadas pelos colaboradores.

2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

2.1 SAÚDE MENTAL

2.1.2 Riscos psicossociais

De acordo com Rodrigues, Faiad e Facas (2020), riscos psicossociais fere a integridade física e mental de um indivíduo em uma organização, está ligado a interação entre pessoas no ambiente de trabalho podendo desenvolver danos à saúde mental causando transtornos mentais, acidentes do trabalho, suicídios. Estudos de diferentes áreas culturais tem vários conceitos para saúde mental, em visão cultural seria impossível dar uma definição exata sendo um tema muito abrangente. A saúde mental em modo de assistência à saúde integrado e baseado em evidências concretas, que engloba os sentimentos e os pensamentos, emerge como um fator determinante para a saúde geral, o estado angustioso e deprimido por exemplo, desencadeia uma série de alterações adversas no funcionamento hormonal e imunológico, tornando o indivíduo mais suscetível a diversas doenças físicas. (GUIMARÃES,2004)

É preciso pontuar que não pode ser resumida apenas a melhora da saúde do trabalhador mais também o melhoramento para população, repara-se nessa teoria o modo do humano subsiste saindo do pensamento sobre saúde ser apenas física, o trabalho em si não inventa as doenças mentais e sim na sua juventude que o ser progride a sustentação de sua personalidade, formando o seu estado mental antecipadamente da entrada no ramo trabalhista, com o tempo as pessoas vem se sentindo pressionadas no trabalho por conta de pensar que podem ser dispensadas a qualquer oportunidade, hoje em dia é exigido muito do trabalhador, a sua capacidade tanto intelectual quanto manual, mesmo fazendo algo menos complexo é necessário usar o subconsciente, tornando o trabalho a maioria das vezes cansativo e exaustivo deste modo as pessoas acabam se sentindo inferiores. O homem passa muito tempo fora de casa em seu trabalho com isso se socializar com outras pessoas, criando assim vínculos, mais como os vínculos não são definitivos acaba tornando todo tipo de afeto passageiro afetando muito a saúde mental do trabalhador em suas convivências sociais comprometendo a segurança, tornando-os mais cansados em visão ao seu trabalho transformando em uma ancora de um objetivo que constantemente fica fora de alcance, com isso muitas vezes surge o cansaço que interfere na qualidade de vida do trabalhador, que por conta do tipo de trabalho que

vive ainda desgastando muito a sua vida fora dele, a falta de laços de relacionamentos essenciais para o bem-estar e crescimento pessoal pode contribuir para o surgimento do assédio moral. (HELOANI,2003)

Embora muitas perguntas ainda não tenham sido respondidas sobre os mecanismos dessas relações, é claramente visível que a sanidade mental comprometida desempenha um papel significativo na sociedade. No entanto, em geral, concorda-se que a falta do bem-estar vai além da simples ausência de doenças mentais. (GUIMARÃES,2004)

2.1.3 *Burnout*

Segundo Abreu (2002) Um conceito que alinha a despersonalização, exaustão emocional e falta de envolvimento no trabalho, a partir da década de 70 já vem sendo estudado, com o desenvolvimento mundial e a pressão colocada em cima de trabalhadores esse está se tornando o mal do século. A síndrome é associada ao estresse, o estresse é momentâneo, já o *Burnout* é crônico fazendo o indivíduo ter problemas relacionado ao trabalho, causando desejos de não acordar para ter que ir ao seu ambiente laboral.

De acordo com Chapadeiro (2022), a Organização Mundial da Saúde (OMS) o *Burnout* foi classificado como uma das principais causas de afastamento em 1 de janeiro de 2022, janeiro inclusive é o mês da conscientização sobre saúde mental, e o branco é a cor utilizada na campanha. Como um alerta as doenças que mais atinge o ser humano atualmente.

2.1.4 Depressão

A depressão não deve ser definida como algo do ser com a sua índole ou seu propósito pessoal, em termos gerais, pode ser estabelecida como um processo caracterizado por uma desaceleração dos desenvolvimentos mentais, humor de uma pessoa deprimido e/ou irritado. A gravitação e frequência dos sintomas mudam muito de uma pessoa deprimida para outra, as moções da depressão é diariamente problematizado por quem não entendem ou que não estudam psicologia, também há a grande problemática que é a falta de informação e conhecimentos básicos sobre a doença, e sim a depressão é uma doença, as pessoas costumam pensar culturalmente de que não se trata de algo tão sério como é. Segundo Ramos (1984) há dois tipos de depressão, o primeiro tipo é a inibida seria o paciente que não se

interessa com a própria saúde, ligando a sua doença as suas vivências, já o segundo seria a ansiosa que adverso do anterior a pessoa mostra-se muito aflito angustioso e como o próprio nome já diz ansioso. (CANALE,2006)

Foi notado que nos últimos tempos, a depressão vem ganhando bem mais reconhecimento, com ênfase na psiquiatria. As pesquisas são de espantar, como também a alta aplicação em produção de medicamentos antidepressivos, desse modo fazendo novas formulações consequentemente sendo mais propícias. O tema é frequentemente transportado aos ouvintes através dos meios de comunicação, que apresenta as dificuldades como uma questão médica, contudo que seja geralmente admitido que não há evidências de que a depressão seja hereditária que no caso é de algum parentesco próximo ressalta-se que não conhecer a causa da depressão não impossibilita a diagnose e o tratamento. Os psiquiatras são quem descobre os problemas e tem conhecimento e soluções para os tratamentos, uma vez que têm funcionalidade e demonstra seus resultados nos sintomas. (RODRIGUES,2000)

O procedimento de tratar essa doença requisita primeiramente uma boa avaliação para assim o médico conseguir analisar e tirar sua conclusão de qual fator contribuiu para esse distúrbio, deste modo propor o melhor método e procedimento possível para cada indivíduo. (CANALE,2006).

2.1.5 ANSIEDADE

A ansiedade é uma sensação que a pessoa pode vir a sentir de angustia ou resumidamente uma sensação de falta de conforto físico ou mental, o medo tem muita relevância no aspecto de como é desenvolvida, quando a pessoa passa à infância o medo começa a ser excessivo, saindo de seu controle, no caso de poder afetar a sua atuação em sua vida e trabalho, os surtos podem ser de maneiras diferentes, essa doença pode ser relacionada a dois tipos como primários que não procede de outras doenças psicológicas, já os sintomas que não chegam a ser um transtorno, e sim um momento que você sente essa ansiedade por conta de algo que você está passando ou imagina que pode acontecer, também pode ocorrer situações em que diversos distúrbios estão presentes simultaneamente e não é possível determinar qual é o primário e qual não é, sendo mais apropriado dizer que esse paciente possui múltiplos diagnósticos simultâneos, para diagnosticá-los e tratar os transtornos, é essencial coletar informações detalhadas sobre o início dos sintomas e os fatores que podem ter contribuído para o seu desenvolvimento. (CASTILLO, 2000)

Ao longo do tempo o mundo trabalhista vem tendo mudanças, isso pode ser tanto boa quanto ruins, na maioria das vezes ocorre o aumento de indecisão e dúvidas pelos empregadores por conta do estilo de trabalho, a taxa de distúrbios mentais acabou consequentemente aumentando. No trabalho essas doenças trazem resultados significativos e prejudiciais para seu desenvolvimento pessoal e profissional. Pode acontecer frequentemente o fato de o trabalhador necessitar fazer uma pausa em sua função por um determinado tempo, devido a sua saúde mental e psicossocial, o psicológico pode ser abalado devido a várias formas, recentemente tem sido pela procura de se modernizar” junto com seu setor, isso gera uma pressão gerando em si a doença precisando ser tratada, precisando consequentemente tirar uma licença médica que é um problema de bem-estar público, e tem impacto na sociedade nas organizações e nos indivíduos, seu monitoramento e avaliação sistemáticos podem apoiar a tomada de decisões gerenciais, bem como o aprimoramento das políticas de recursos humanos (RH), dos programas de prevenção da saúde dos assalariados e da melhoria na qualidade de vida do trabalho. Os distúrbios de ansiosos são uma das classes mais comuns de doenças mentais. Se não forem cuidados, os sintomas de angústia persistem e estão associados a prejuízos funcionais significantes, com uma qualidade ruim do dia a dia e enormes encargos económicos. (RIBEIRO,2019)

2.1.6 Assédio moral

Como prevê o artigo 1º, inciso III, da Constituição (2019). Decorre também do direito à saúde, mais especificamente, à saúde mental. O assédio moral em si tira da pessoa os seus direitos humanos, podendo deixar o indivíduo inseguro ou com incertezas, vindo consequentemente da tentativa de deixar a vítima, que vem de ser no mercado de trabalho, um colaborador, constrangido no seu ambiente laboral. (PEDUZZ,2007)

Sergio Gamonal e Pamela Prado (2007, pág. 113) definem o assédio moral como sendo o “processo constituído por um conjunto de ações ou omissões, no âmbito das relações de trabalho públicas e privadas, em virtude do qual um ou mais sujeitos assediadores criam um ambiente laboral hostil e intimidatório em relação a um ou mais assediados, afetando gravemente sua dignidade pessoal e causando danos à saúde dos afetados com vistas a obter distintos fins de tipo persecutório”. (PEDUZZ,2007)

A prática de violência moral no ambiente de trabalho não é algo recente. Na verdade, é tão antiquada quanto trabalho por si, os colaboradores são frequentemente ou diariamente expostos a essas situações, que acontecem frequentemente e repetitivas vezes durante seu serviço laboral, esse acontecimento ocorre na maioria das vezes por conta da estrutura hierárquica em que prevalecem esse conceito de desumanidade, esse modo, desestabilizando o trabalhador, faz com que ele venha a desistência de seu emprego, a pessoa escolhida para passar por isso é excluída do grupo sem explicação, assediada, sacaneada, humilhada, criticada diante dos pares. pelo pavor do desemprego e pela vergonha de também vir a ser humilhados por conta da competitividade das empresas, quebra laços afetivos com a vítima e, com frequência geram novamente as ações e fatos do atacante no ambiente de trabalho, enquanto a vítima fica abalada(o) e afetada(o), em decorrência desses atos maldosos o indivíduo pode vir a perder sua autoestima. (MORAL, 2023)

A doutrina laboral contemporânea enfatiza a importância do RH no ambiente de trabalho, com a implementação de medidas preventivas para garantir a segurança e saúde dos trabalhadores. É responsabilidade do empregador supervisionar o ambiente de trabalho, coibir o abuso de poder nas relações de trabalho e tomar medidas para impedir aquelas práticas, a fim de promover um ambiente de trabalho respeitoso e harmonioso. (PEDUZZ,2007)

2.2 ERGONOMIA

Segundo Correa e Boletti (2015), ergonomia (do grego: ergo nomos) que significa: leis normas, tem como objetivo gerar um conforto físico e psicológico, sem causar danos, lesões ou estresse ao indivíduo. Dentro da ergonomia existem vários aspectos, desde a pré-história já foi desenvolvido padrões para as ferramentas utilizadas, principalmente de madeira e pedra, sendo assim de acordo com cada pessoa que a utilizava.

No renascimento alguns estudiosos da época se destacaram ao falar sobre ergonomia no século XIV XVII, como Leonardo da Vinci, dando ênfase ao corpo humano e ao espaço, assim após a segunda guerra mundial com a revolução industrial, aspectos sobre ergonomia tradicional, que se trata de limite e capacidade do indivíduo, ergonomia do ambiente sobre como afeta o ser humano com o ruído, temperatura, iluminações, vibração, ergonomia cognitiva ao trabalhar com máquinas e equipamentos e a forma de agir, pensar sobre determinada tarefa, e macro ergonômica que é a cultura organizacional, aspectos psicossociais e até mesmo político. Correa e Boletti (2015).

Desde a década de 70 quando surgiu um novo modelo de organização do trabalho que visava envolver o trabalhador nos objetivos da organização, fazendo os colaboradores se sentir confortável ao realizar as tarefas. (ALVES, 2015)

Humanizar o trabalho consiste em não apenas gerar lucros as empresas e sim dar ênfase as necessidades do indivíduo com qualidade de vida alinhado a produção. (SAMPAIO, 2012)

De acordo com a NORMA REGULAMENTADORA 17, Brasil (2023) de modo a proporcionar conforto, segurança, saúde e desempenho eficiente no trabalho[...].

2.2.2 ERGONOMIA FISICA

Segundo Lida, Buarque (2021), Ergonomia física desde o ano de 1950 pós a segunda guerra mundial, a tecnologia se desenvolveu buscando minimizar impactos dos indivíduos com as máquinas, como consequência outra área de estudos começou a ter uma visão diminuindo o esforço físico humano e fatores ambientais como calor, frio, ruído, porém na época só era chamado os especialistas físicos quando constava algum problema como dificuldades ao operar as máquinas, graves incidentes ou emergências, diante disso eram chamados de “especialistas de botões”, por conta da atuação deles não ser evoluída ao ponto de evitar problemas, em de 1970 teve uma

visão mais ampla da ergonomia passando a ser observado as técnicas, fatores ambientais como ruído iluminação e oscilações de temperatura também ganharam espaço no campo de estudo que até o momento era voltado somente a máquina e ao homem, porém através de estudos teve a percepção de falta de conhecimento de outros campos complexos, com isso foi observado que não se tratava somente de uma visão voltada ao trabalho operacional, era mais amplo.

2.2.3 Ergonomia Cognitiva

De acordo com Alves (2015) Definido como a forma de receber e devolver informação, como cada indivíduo se comunica, a forma como realiza as atividades.

Segundo Velasco (2028) Com o desenvolvimento do ser humano a forma de raciocínio se tornou complexa, utilizando aspectos de percepção e recepção de informações para torná-la mais completa de acordo com a ação realizada.

2.3 Estímulos

De acordo com Silva (2021), a origem grega a palavra hormônio *hormaein* significa “por em movimento” estudos científicos mostram a influência de vários hormônios no comportamento humano, trazendo equilíbrio no sistema biológico, trazendo uma resposta à uma ação, um desses hormônios é a ocitocina que por meio da corrente sanguínea faz chegar ao cérebro sinais. De origem grega a palavra *okytokine* traz a ideias de “nascimento rápido”, além disso é responsável pelas emoções a favorecer interação e formação de vínculos entre as pessoas, porém não age de forma isolada e sim alinhada com outros elementos a longo prazo traz sensação de bem-estar e conforto, através de toque físico, abraço, sendo liberado através de pessoas e a animais de estimação.

2.4 Segurança

Entre todas as atividades realizadas pelos seres humanos, a saúde e a segurança possuem prioridade máxima. Isso ocorre porque estão diretamente relacionadas à preservação da vida, um direito fundamental inalienável de todos os indivíduos. É essencial que, utilizando a inteligência que nos capacita para produzir, assumamos o compromisso reconhecendo assim a responsabilidade de cuidar da nossa própria vida e daqueles com quem compartilhamos nosso cotidiano. Essa é uma obrigação que faz parte do exercício pleno da cidadania. (COSTA,2014)

Ser cidadão, exercer a cidadania, estágio avançado do ser humano capaz e responsável, em princípio obediente aos parâmetros da ordem natural das coisas: todas as coisas devem obedecer aos princípios, às regras, às normas, de sua ordem natural. Capaz de evoluir continuamente ao longo do tempo e espaço, com naturais limitações e desvios que representam os desafios à inteligência e à produtividade dos seres humanos (DIAS, 2004, p.1). (COSTA,2014)

A segurança vem desde os primeiros tempos quando a preocupação do ser humano já era visível como quando ele começou a usar ferramentas para trabalhar. Se voltarmos ainda mais no tempo, quando os seres humanos viviam em cavernas, já era necessário seguir regras de segurança, caso contrário a espécie teria sido extinto. Ao longo dos séculos, os seres humanos se adaptaram ao ambiente em que viviam, ajustando continuamente seu comportamento de acordo com as situações e urgências que encontravam. Com o passar do tempo, as necessidades humanas também evoluíram, hoje, sabemos que o trabalho com pedras desempenhou um papel crucial no desenvolvimento da capacidade humana, a feição dos objetos e ferramentas demonstra que, mesmo nos primeiros tempos da humanidade, a vontade de garantir segurança e bem-estar já estava presente, também a introdução gradual do cobre, e mais tarde a produção de ferro, ajudaram para o desenvolvimento de certos objetos voltados principalmente para a proteção pessoal. Desde quando eles fabricavam onde eram usadas luvas de proteção feitas de folhas de palma artesanalmente para costurar as suas peças de couro, até os detalhes assim podendo ver desde muito antes cuidado do ser humano com sua própria segurança. Todavia com o passar dos anos morrem homens e mulheres em seguimento de acidentes no trabalho ou doenças profissionais, atual prestação de trabalho é uma realidade de grande importância, tanto em termos de qualidade de vida, qualificação e realização pessoal quanto em relação à disputas que as empresas no mercado de trabalho vem tendo, mais assim tendo uma boa estruturas bem apropriada, os resultados serão aparentes, não apenas na redução de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, os desafios atuais para garantir melhores padrões de saúde e segurança no trabalho

não são menores do que os de décadas atrás, embora soluções tenham sido encontradas para alguns dos principais problemas, os riscos que surgem das novas condições de trabalho exigem novas formas de mobilização em relação a fatores para os quais ainda não encontramos medidas de controle adequadas. (FREITAS,2016)

2.4.1 Ambiente seguro

Após a revolução industrial (1760-1840) as pessoas viviam em situações precárias deixando os trabalhadores mais expostos e com a maior probabilidade de contrair doenças pela falta de um ambiente mais higiênico durante sua jornada de trabalho, impossibilitando assim de exercer sua função adequadamente, com isso os trabalhadores estando insatisfeitos lutaram pelo melhoramento das suas condições laborais, tendo os resultados desejados conseguiram humanizar mais seu trabalho tendo contudo a melhora na qualidade de vida, assim o trabalho começou a parecer mais prazeroso, realizando as tarefas de um jeito mais leve, onde o trabalho e a vida social podem andar lado, dessa forma vem as melhorias, que não são melhoras apenas no físico do colaborador e também a importância que são as mudanças no pensamento aumentando a sua capacidade de produzir de um modo que é preciso fabricar mais em pouco tempo, mais a melhora na produtividade não quer dizer que a melhora na qualidade de vida vem junto, conseqüentemente tornando o trabalho desumano novamente, isso ocorreu por conta das competitividade das indústrias e o reconhecimento da capital fazendo assim o indivíduo que é a parte mais importante da empresa não ser valorizado nesse cenário com isso a qualidade de vida é necessária não apenas um trabalho seguro mais também engloba fora desse ambiente e tendo de ter sempre o equilíbrio desses aspectos, direcionando a ideia de que a qualidade de vida significa sua saúde. (CHEREMETA,2011)

Para construção de um ambiente seguro é necessário que a empresa façam programas inovadores com a finalidade de incrementar substancialmente a qualidade de vida no ambiente empresarial a adoção de políticas eficazes que visam propiciar uma significativa melhora podendo acrescentar positivamente com o desenvolvimento do ambiente produtivo, ainda que não seja certo afirmar categoricamente que a precariedade das condições de trabalho esteja próxima de uma solução definitiva e completa, no entanto, é perceptível que empresas engajadas e com uma visão voltada para o bem-estar dos seus funcionários terão um ambiente mais seguro. (CANTORANI,2019)

2.5 Cultura organizacional

Cada ser tem uma personalidade, mais quando entra em uma empresa é necessário que siga ordens, regras e culturas que essa organização desenvolveu isso se chama cultura organizacional, e o colaborador tem que segui-la para se adaptar ao ambiente, a formação de uma identidade organizacional e sua aceitação pela sociedade, é importante para compreender e dominar essa cultura por parte dos membros da organização para que eles possam agir adequadamente, mais também pode a vir ter dificuldades na compreensão das mudanças ambientais, bem como resistência geral à necessidade de modificações essenciais podendo dificultar que os membros adotem outras culturas e opiniões, essa compreensão e domínio são essenciais para o sucesso da empresa, tendo uma cultura forte que é caracterizada pelo compartilhamento intensivo dos valores fundamentais, quanto mais pessoas aceitarem e estiverem mais empenhadas com esses valores, maior será a força cultural e sua atuação nos membros da instituição. Para que a cultura venha a ter autenticidade no emprego e para os colaboradores, é o procedimento em que a pessoa que está conhecendo o novo setor, aprendendo corretamente a sua função, sendo essencial que isso aconteça a partir do início da sua jornada atendendo com transparência o novo colaborador, incluindo a implementação de políticas e práticas de RH, portanto as empresas implementam a cultura organizacional da sua forma, e o colaborador tem que fazer sua parte de se dedicar a cumpri-las de forma correta, não é nada fácil mais também não é impossível, depende muito da gestão e da forma que ela irá realizar essa nova cultura, implementar é um ciclo que aos poucos irá acontecer. (MOTTA,2004)

Culturas fortes, e que respeitem os princípios da associação desde a sua criação exigem um novo estilo, mais ainda são o botão de acionamento para táticas que façam o processo de se comunicar dentro de uma empresa se tornar cada vez mais fácil, bem projetados, assim o departamento do RH de uma empresa tem o papel crítico de desempenhar trabalhos de estratégia que promovam a adoção de integração, manutenção e transição da cultura, tendo sempre suas características para tornar esse processo cada vez mais talentoso e melhor, desenvolvendo estratégias capazes de promover a concretização das metas e objetivos que foram definidos e propostos pelos executivos e a oferta de incentivo aos funcionários, consequentemente é preciso que a associação perceba a magnitude que a cultura

organizacional tem nas posturas das pessoas colaboradores que estão em seu meio trabalhista. (ZAVAREZE,2008)

De acordo com Germano, Caron, Ponchirolli (2020) a individualidade dentro das organizações quando respeitadas elevam a um ambiente tranquilo é favorável aos seus trabalhadores, quando colocado em prática ações como essa em uma vida laboral empregado e empregador ganham benefícios e oportunidades dentro das estratégias estabelecidas na empresa.

Segundo Tiburcio, Santana (2014) Estar ciente sobre os objetivos da empresa, informação e a comunicação de um grupo de indivíduos traz benefícios ao time a capacidade de crescimento com êxito na organização com um clima saudável. A individualidade quando bem trabalha dando ênfase ao respeito e a forma de se comunicar, além de ter uma visão organizacional positiva dispõe de informações internas. O colaborador quando inserido na organização alinhado aos objetivos da empresa, desenvolve melhorias e até mesmo um crescimento profissional traz um clima favorável ao ambiente, porém se não alinhado tem aspectos negativos na organização, falta de motivação, empenho, afetando os demais.

Trabalhadores quando envolvidos no ambiente de trabalho desempenham um papel importante levando em consideração três fatores importantes a parte cognitiva, emocional e comportamento com um equilíbrio na vida organizacional e pessoal. Na construção da vida adulta é levado em consideração a família e o trabalho tem um grande impacto quando ambos os aspectos não estão em sintonia afetando os dois pontos. Trabalhadores atualmente valorizam muito o tempo livre principalmente com a pandemia da corona vírus, tendo em vista que o trabalho auxilia ao cuidado ativo a seus entes queridos após o expediente. MARQUES (2022)

2.6 O papel da comunicação

Diante do tema com sua devida dificuldade é possível perceber sua multidisciplinaridade, procurando, desta forma, estudar os fenômenos e não de conhecimentos específicos, seguindo as ciências aplicadas que permitem as interações interpessoais, é possível elencar as ideias que nasceram com a criação das formas de comunicação de massa, porém, não há como elencar tais reflexões como se fossem hipóteses e ideais direcionadas, a comunicação é necessária para reconsiderar os principais eventos em esta área, conseqüentemente, além das principais criações que possibilitaram a integração entre as pessoas, é fundamental

citar também as principais ideias que seguiram o desenvolvimento da nossa forma de compartilhar informações, no começo os seres humanos eram um grupo e foi preciso criar a linguagem, para assim eles poderem se comunicar e se entenderem, com o aperfeiçoamento da grafia, mesmo sendo pouco o desenvolvimento, foi possível ser criado o livro que consumimos, com a vinda do livro, as narrações ficaram por tanto mais entendíveis, se expandindo ainda mais, as bibliotecas assim foram criadas, cada povo tinha seu jeito de comunicação e com o tempo veio os jornalistas que foram muito importantes na parte da comunicação por conta de alastrar e documentar, propagando as notícias, os jornais vieram em torno de 1600, que já existiam mais eram escritos a mão, então por conta da grande demanda de fabricação surgiram os impressos e após um tempo a expansão de energia também chegou trazendo vários outros meios. (DOS SANTOS,1992)

A comunicação nada mais é do que o culminar da verdade de que a vida é feita de relações, somos animais num mundo vital e sistêmico, onde os indivíduos só achar sentido no relacionamento vinculado ao seu corpo e alma, a tal ponto que só é possível identificar um indivíduo isolado através de uma operação artificial. Mais que tudo é uma consciência das nossas próprias exigências, personalidade conectividade a aptidão de se comunicar que vai mais à frente de qualquer linguagem detalhada ou suposições sobre gramática e fundamentos. (PELIZZOLI,2012)

2.6.1 Comunicação não violenta

É importante ter na empresa uma comunicação não violenta por vários aspectos, esse método é importante para tratar conflitos negativos, esses conflitos podem trazer sentimentos de frustração, hostilidade e tensão nas pessoas, que prejudica tanto o desempenho das tarefas como o bem-estar, a violência surge por conta da percepção da realidade, quando o humano é afetado e percebe que não é apenas um ser racional e que sim tem sentimentos podendo ser afetado com isso, existem conflitos negativos e positivos, os negativos trazem o sentimento de tristeza, decepção, desprazer, já o positivo traz inovação, modificação, restauração, esses estímulos podem deixar a pessoa curiosa e desperta a criatividade. Compreender os conflitos negativos é agindo em seus porquês, possibilitando estratégias de melhora, no caso voltar a conseguir conversar de um modo mais saudável. (PELIZZOLI,2012)

De acordo com Jakobson (2010) pag129, para que uma comunicação efetiva ocorra, deve haver a presença de seis elementos, a saber: emissor, receptor, mensagem, canal, código e contexto.

O emissor é quem inicia a comunicação, aquele que envia a mensagem; o receptor é quem recebe a mensagem, o destinatário; a mensagem é a informação que se quer transmitir, o conteúdo; o canal é o meio utilizado para se transmitir a mensagem; o código é o conjunto de signos, gráficos ou não, utilizados para transmitir a mensagem; e o contexto trata-se do ambiente, situação, no qual estão inseridos o emissor e o receptor. (MONTEIRO,2020)

2.7 TEORIA DE MASLOW

De acordo com Almeida, Abreu (2014), (1908-1970) Abraham Maslow tem uma teoria sobre psicologia humanista que é sobre um bem-estar psicológico e social e iniciou estudos sobre o comportamento humano, a motivação é categoria de fatores que influenciam o comportamento. “O estudo da motivação deve ser, em parte, o estudo dos objetivos últimos ou desejos ou necessidades humanas” [...]” Et al (Sampaio cit in Maslow, 1954, p.66).

2.7.1 Necessidades

Segundo Uller (1981) Necessidades Fisiológicas: cada indivíduo respira, sente fome, sono. Necessidades de Segurança: a pessoa busca sua segurança psicológica e física. Necessidades Sociais: a forma como interage com outros seres humanos através de diálogos, toque físico, respeito. Necessidades de Estima: respeito sobre si mesmo, objetivo pessoal, ser reconhecido. Necessidades de Autorrealização: desenvolver todo o potencial do indivíduo.

Fonte: Adaptado de Gavioli e Galegale (2007).



Figura 1 – Pirâmide da necessidade de Maslow

2.8 Métodos de organização

De acordo com Mariani (2005) Organizações utilizam o processo como um ciclo para identificar os pontos de atenção e trabalhar para uma tratativa e tomar decisões para mitigar os impactos negativos. Conhecido como planejar, desenvolver, checar e atuar (PDCA).

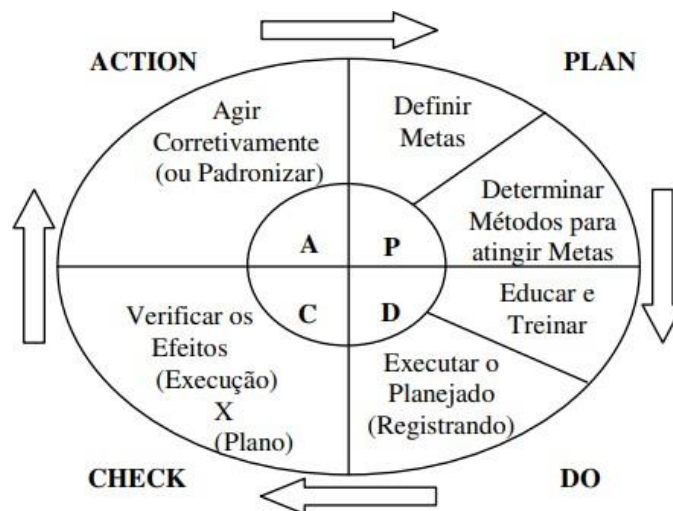


Figura 2. Método PDCA de gerenciamento de processos Fonte: Campos (1992, p. 30)

2.8.1 Taylorismo

Rosa (2011) A ideia era Elevar a produção industrial no menor tempo possível, de acordo com Taylor a partir do ano de 1911 “os mesmos princípios podem ser aplicados com a mesma força em todas as atividades sociais” [...]. Era definido fluxogramas e organogramas em cada atividade para ser executada como uma rotina.

2.8.2 Fordismo

Segundo Tenório, (2011) Henry Ford em 1913 deu início nos Estados Unidos com o objetivo de aumentar a produtividade e diminuir os custos na produção de automóveis, conhecido por sua linha de montagem.

2.8.3 Toyotismo

De acordo com Alves (2001) Conhecido como modelo japonês o Toyotismo que tem esse nome por ter sido desenvolvido na fábrica de automóveis da Toyota a partir do ano de 1970 com o início do capitalismo mundial, “era das novas máquinas” [...].

Segundo Pereira, Gonçalves (2011) *Just in time* “Produzir as unidades necessárias em quantidades necessárias no tempo necessário” [...]

De acordo com Monden (2015) A partir da crise do petróleo no ano de 1973 o objetivo era minimizar os inúmeros desperdícios de forma oculta, aumentando a produtividade e diminuindo os custos, como o excesso de estoque por exemplo. Com isso também alinhado a outros objetivos como o controle de qualidade, garantia de qualidade e respeitar as condições humanas.

2.9 QUALIDADE DE VIDA

Segundo Silva, Eugênia, Larissa (2022) qualidade de vida é a forma como o indivíduo vive o estilo de vida adotado alinhado à saúde, fatores levados em consideração como doenças geradas pelo estilo de vida atualmente com o desenvolvimento urbano gera um aumento na poluição geradas pelo próprio ser humano. Esse desenvolvimento econômico afeta diretamente a saúde e bem-estar, pelo estilo de vida adotado até mesmo na rotina gerando sedentarismo, obesidade, estresse em grande parte da população, afetando a interação social.

2.9.1 QUALIDADE DE VIDA PÓS COVID19

De acordo com Monte (2023) A partir da pandemia da corona vírus no início do ano 2020, devido a gravidade da então nova patologia mundial o isolamento das pessoas com o vírus ainda continua sendo um dos principais meios de mitigar a manifestação com os demais indivíduos, gerando assim sentimento de estresse, ansiedade pela limitação, os hábitos saudáveis de uma parte dos indivíduos minimizaram o impacto, em contrapartida pessoas que não optavam pela qualidade de vida teve um agravamento. A saúde mental durante e pós pandemia foi a mais afetada de modo geral, gerando ansiedade e depressão, estudos realizados no início da pandemia verificou que qualidade de sono, falta de prática de atividades físicas foi um dos fatores fundamentais a elevar problemas mentais.

Segundo Bub (2006) Autocuidado é ter um bem-estar e saúde, a forma como uma pessoa se cuida, com o objetivo de elevar o seu potencial, viver com qualidade de vida, tais como cuidado com alimentação, saúde emocional e saúde física.

2.9.2 Qualidade de vida no trabalho

De acordo com Lirio (2020) Essencialmente, a qualidade de vida no trabalho refere-se a um conjunto de práticas implementadas por uma organização a fim de melhorar as condições e a experiência de trabalho dos seus colaboradores. Isso envolve a identificação de áreas que podem ser aprimoradas e a implementação de mudanças nos processos gerenciais, tecnológicos e estruturais. Além disso, a qualidade de vida no trabalho também considera o ambiente fora do local de trabalho e busca proporcionar um ambiente propício para o desenvolvimento pessoal e profissional dos indivíduos. O objetivo é que os colaboradores possam realizar seu trabalho de forma satisfatória e alcançar o máximo de seu potencial.

2.10 DADOS DE ACIDENTES DO TRABALHO

Resista Proteção (2023) Estudos realizados em comparação a 197 países o Brasil está em terceiro no ranking em acidentes do trabalho, atrás de Estados Unidos e China.

Forbes (2023) Devido a problemas em relação a saúde mental o Brasil fica em 3 lugar, no ano de 2022 cerca de 49% dos indivíduos têm ansiedade ou depressão por conta do trabalho e 52% das lesões nas organizações é por conta de ansiedade e estresse. Locais tóxicos relacionados ao trabalho são um problema sério no Brasil,

estavam entre os cinco principais problemas de saúde, representando 87% dos empregados relataram não se sentir confortável em ambientes assim.

De acordo com o Ministério da Saúde de São Paulo (2023) no primeiro semestre no ano de 2023 ocorreu 46,9 mil acidentes do trabalho no estado, com 177 mortes, 195 incapaz de realizar qualquer serviço.

METODOLOGIA

Foi realizada uma pesquisa de campo com um questionário para identificar como as pessoas estão diante trabalho-vida no ano de 2023, possíveis fatores que elevam a segurança psicológica e como os indivíduos da pesquisa reagem referente ao tema apresentado. Através dessa análise ter um breve levantamento do quanto afeta a saúde e como minimizar impactos gerados.

Qual sua idade?

A empresa em que você trabalha se preocupa com seu bem-estar?

Você se cuida após expediente? Exemplo: prática de esportes, ler um livro, sair com amigos, família, lazer.

RESULTADO DA PESQUISA:

Faixa etária das pessoas que responderam ao questionário:

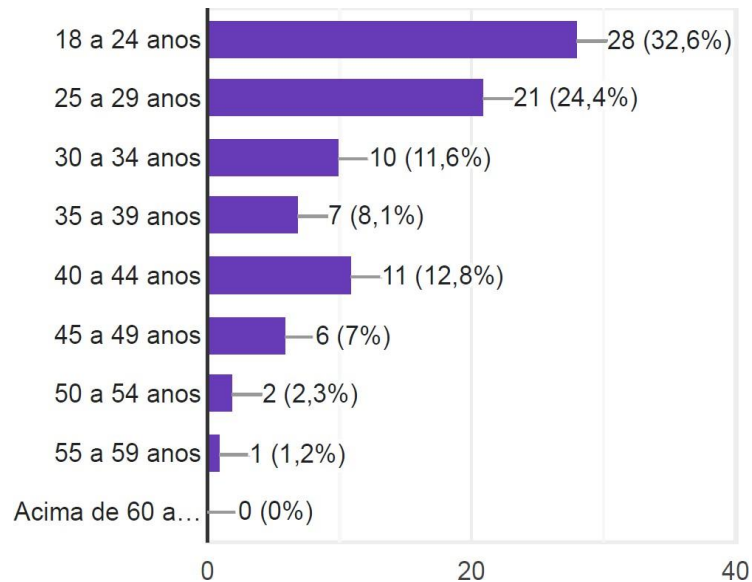


Gráfico 1 – 87 pessoas responderam o questionário, o maior número de pessoas foi entre a faixa etária 18 à 29 anos.

No cenário atual (2023) a empresa que os indivíduos trabalham se preocupam ou não com o bem-estar físico e psicológico no ambiente de trabalho:

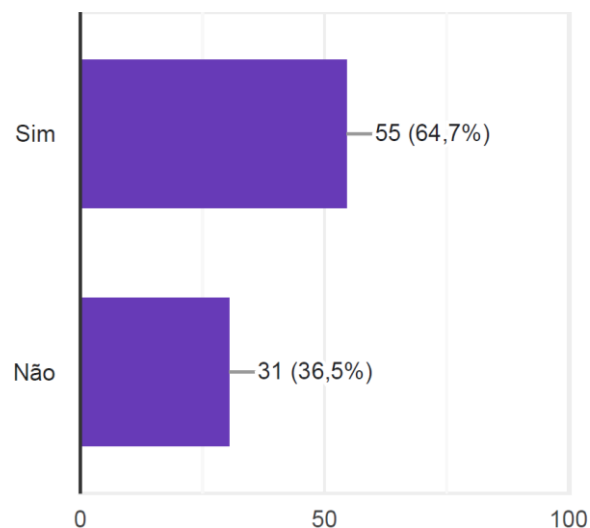


Gráfico 2 - De acordo 80 respostas os indivíduos dentro das organizações, mais de 50% das empresas no ano de 2023 se preocupam com o bem-estar de seus colaboradores, alinhando qualidade e bem-estar no serviço realizado.

As pessoas realizam ou não alguma atividade depois do ambiente laboral:

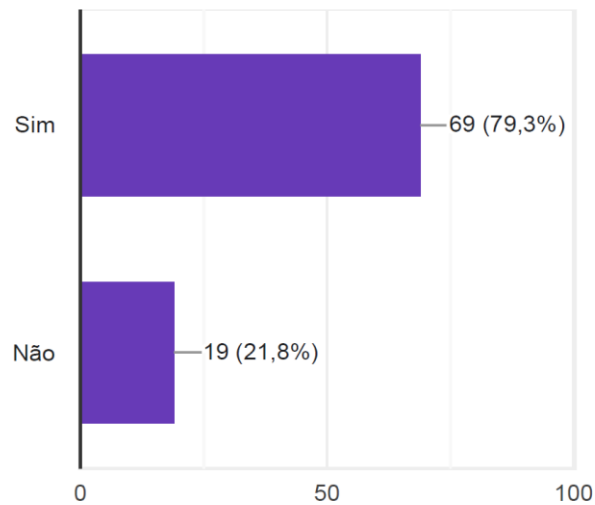


Gráfico 3 - Foi observado através da pesquisa que a maioria das pessoas se preocupam com sua qualidade de vida, esse fator é levado em consideração pois é atrelado ao bem-estar físico e psicológico e reflete no ambiente laboral podendo assim manter um equilíbrio e atingir seu potencial.

Através dos parâmetros apresentados no questionário do forms, foi verificado qual fator é relevante para as pessoas manterem um equilíbrio entre a vida laboral e pessoal, através de conversas informais foi notado que o esporte físico é um meio de equilíbrio para minimizar os impactos sobre ansiedade e depressão, sendo assim, foi direcionado perguntas para entender como os indivíduos se sentem.

Você acha atividades físicas está alinhado ao bem-estar físico e psicológico?

“Acredito que sim, porque ao realizar tal atividade me sinto bem, como se eu estivesse tirando toda a carga de estresse dos meus ombros, além de que posso melhorar minha saúde através desse esporte”.

“A atividade física é mais do que comprovado seus inúmeros benefícios, pois equilibra o pensamento e as atividades mentais, sem falar no bem-estar físico, que se nota alguns minutos após o exercício seja ele qual for. Pois devolve ao corpo a energia e disposição para o trabalho diário”.

“Acredito que a atividade muito contribui para o psicólogo de qualquer pessoa. A atividade física além de melhorar a aptidão física, reduz de maneira significativa os níveis de estresse e ansiedade carregados ao longo da rotina diária. Além disso, o esporte seja ele qual for, tem a capacidade de melhorar a autoestima, o aspecto corporal além de fazer qualquer ser humano muito mais feliz, afinal, sentir aquela sensação de vencer a si mesmo, praticando um exercício físico não tem preço”.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

De acordo com o formulário respondido e estudos bibliográficos realizados, obtive um resultado que não era esperado no início do trabalho de conclusão de curso, pois foi visto que no ano de 2023 a maioria das pessoas estão se preocupando com qualidade de vida no contexto geral e as empresas tendo a visão do quão importante é estar atento a segurança psicológica desenvolvida no ambiente laboral para mitigar acidentes e afastamentos devido a saúde mental dos colaboradores.

Pós pandemia do covid19 as pessoas começaram a se cuidar e perceber o quanto a autoestima afeta significativamente a vida, e alinhada ao ambiente de trabalho podendo ter perspectivas de vida e chegar a desenvolver seu potencial nas organizações.

Com o mal do século que está se desenvolvendo e desencadeando problemas relacionado a saúde mental, em sua maioria indivíduos estão procurando oportunidades de melhoria no estilo de vida para suavizar os impactos gerados pela sociedade, onde a tecnologia, produção e metas são cobradas constantemente, e assim evitar acidentes do trabalho devido a segurança psicológica desenvolvida através das necessidades básicas do ser humano como se alimentar corretamente, descansar, ter um bom convívio social e desenvolver suas habilidades.

Portanto, realizar atividades de lazer pós expediente é fundamental, o esporte físico segundo a pesquisa realizada está ganhando espaço na vida das pessoas de diferentes faixas etárias, sendo um dos meios para minimizar sintomas como ansiedade, depressão e burnout.

REFERENCIAS

ABREU, Klayne Leite de et al. **Estresse ocupacional e Síndrome de Burnout no exercício profissional da psicologia**. *Psicologia: ciência e profissão*, v. 22, p. 22-29, 2002. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/pcp/a/nHqtFfWQX4h3yHBdrrmSbBN/?lan=pt>. Acesso em 23 de novembro de 2023.

ALMEIDA, Patrícia; ABREU, Sofia. **Abraham Maslow**. Academia [Universidade Fernando Pessoa], 2014. Disponível em;
https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/36333964/Maslow_Final_4-libre.pdf?1421756545=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DUniversidade_Fernando_Pessoa_Faculdade_d.pdf&Expires=1700148340&Signature=NofYppaqVS~TC89LLD4JqaCGbHI8B0r7sW~6i2X1-wAQcCvKRoCE8bXhGNY0xZrwpUSawL~t8M0qn4g5vPZJZdGkLk3BAQB6zrlj2FA3CctKg~FlznYN4jx7I-UH15xpWyW1bYSOT8Ooqd8S9dOPiX~jHO34gR7jddVHfGP0rgZCbdwIXN~I5MLsQZCg0Dv4pAEXs03XadszmtwEfWaA6RTfSeb98vjoCy1ZI40siMCp9Gn2E3TqvnxvHJdEh6SpEc89ChOlriUTBEeP~bmAcKwv5jLicVkk6CG7J1D~tKGvgprUDOkcrr3cCD2tyXfYSmZHjrUmkrwmRMeiPJ8vbw__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA . Acesso em: 30 de outubro de 2023.

ALVES, Giovanni. **Toyotismo, novas qualificações e empregabilidade**. *Mundialização do*, 2001. Disponível em
<http://www.ia.ufrj.br/ppgea/conteudo/conteudo-2008-2/Educacao-MII/2SF/1-Alves2008.pdf>>. Acesso em: 27 de outubro de 2023.

ALVES, Maria Yhasminnie de Azevedo et al. **Aplicação da ergonomia cognitiva como análise da qualidade de vida no trabalho**. 2015. Disponível em;
<http://dspace.sti.ufcg.edu.br:8080/xmlui/handle/riufcg/5724>> . Acesso em: 12 de outubro de 2023.

BUB, Maria Bettina Camargo et al. **A noção de cuidado de si mesmo e o conceito de autocuidado na enfermagem**. *Texto & Contexto-Enfermagem*, v. 15, p. 152-157, 2006. Disponível em;
<https://www.scielo.br/j/tce/a/LP6Z97VFMXBTRKkHqwyJQBj/?lang=pt>>. Acesso em: 09 de novembro de 2023.

CANALE, Alaíse; FURLAN, Maria Montserrat Diaz Pedrosa. **Depressão**. *Arquivos do MUDI*, v. 10, n. 2, p. 23-31, 2006. Disponível em;
<file:///C:/Users/Familia/AppData/Local/Temp/19922-Texto%20do%20artigo-85082-1-10-20130422.pdf>>. Acesso em: 20 de outubro de 2023.

CANTORANI, José Roberto Herrera; PEDROSO, Bruno; PILATTI, Luiz Alberto. **As esferas do trabalho e lazer e os desafios e tendências da qualidade de vida.** Revista Digital, 2009. Disponível em; <https://www.researchgate.net/profile/Jose-Cantorani/publication/342961353_As_esferas_do_trabalho_e_lazer_e_os_desafios_e_tendencias_da_qualidade_de_vida/links/5f0f7e53a6fdcc3ed70b49f2/As-esferas-do-trabalho-e-lazer-e-os-desafios-e-tendencias-da-qualidade-de-vida.pdf>. Acesso em: 28 setembro 2023.

CASTILLO, Ana Regina GL et al. **Transtornos de ansiedade.** Brazilian Journal of Psychiatry, v. 22, p. 20-23, 2000. Disponível em; <<https://www.scielo.br/j/rbp/a/dz9nS7gtB9pZFY6rkh48CLt/?lang=pt&format=html>>. Acesso em: 01 de novembro 2023.

CHAPADEIRO, Bruno. **Janeiro Branco Bruno Chapadeiro.** Disponível em; <http://diesat.org.br/wp-content/uploads/2020/02/15557d_c73293eb13274fcc7f56f8b184041fa.pdf> . Acesso em: 08 de outubro de 2023.

CHEREMETA, Marcell et al. Construção da versão abreviada do QWLQ-78: **um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho.** Revista Brasileira de Qualidade de vida, v. 3, n. 1, 2011. Disponível em; <<https://periodicos.utfpr.edu.br/rbqv/article/view/758/600>>. Acesso em: 28 setembro de 2023.

CORREA, Vanderlei Moraes; BOLETTI, Rosane Rosner. **Ergonomia: fundamentos e aplicações.** Bookman Editora, 2015. Disponível em <https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=ItImBwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=o+que+%C3%A9+ergonomia&ots=5GCeL_RoCv&sig=IsWfjj_D0LHB-A3KYyPWVYwDJ70#v=onepage&q=o%20que%20%C3%A9%20ergonomia&f=false> Acesso em: 03 de outubro 2023.

COSTA, Arthur Trindade; LIMA, Renato Sérgio. **Segurança pública. Crime, polícia e justiça no Brasil.** São Paulo: Contexto, 2014. Disponível em; <http://www.atenas.edu.br/uniatenas/assets/files/magazines/Revista_Nucleo_Criminologia_07.pdf#page=129>. Acesso em: 27 setembro de 2023.

DOS SANTOS, José Rodrigues. Comunicação. Difusão cultural, 1992. Disponível em; <https://core.ac.uk/download/pdf/185252378.pdf>>. Acesso em: 16 de outubro de 2023.

FREITAS, Luís Conceição. **Manual de segurança e saúde do trabalho.** Sílabo, 2016. <<https://static.fnac-static.com/multimedia/PT/pdf/9789726188667.pdf>>. Acesso em: 27 setembro de 2023.

GERMANO, Fernanda Dubiel; CARON, Antônio Antônio; PONCHIROLLI, Osmar. **Interdependência: lucro, ética, responsabilidade social e estratégias das organizações.** Caderno PAIC, v. 21, n. 1, p. 281-298, 2020. Disponível em; <<https://cadernopaic.fae.edu/cadernopaic/article/view/432>> Acesso em: 08 de outubro de 2023.

GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães; GRUBITS, Sonia. **Série saúde mental e trabalho**. Casa do Psicólogo, 2004. Série saúde mental e trabalho - Google Livros. Disponível em; <<https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=4uzeBbPWwc4C&oi=fnd&pg=PA9&dq=GUIMAR%C3%83ES,+Liliana+Andolpho+Magalh%C3%A3es%3B+GRUBITS,+Sonia.+S%C3%A9rie+sa%C3%BAde+mental+e+trabalho.+Casa+do+Psic%C3%B3logo,+2004.+++S%C3%A9rie+sa%C3%BAde+mental+e+trabalho--+Google+Livros&ots=CBKnk6-ZPg&sig=YZTVXt8BbgKyZBNFUm9bJCI7Dio#v=onepage&q=GUIMAR%C3%83ES%2C%20Liliana%20Andolpho%20Magalh%C3%A3es%3B%20GRUBITS%2C%20Sonia.%20S%C3%A9rie%20sa%C3%BAde%20mental%20e%20trabalho.%20Casa%20do%20Psic%C3%B3logo%2C%202004.%20%20%20S%C3%A9rie%20sa%C3%BAde%20mental%20e%20trabalho%20-%20Google%20Livros&f=false>>. Acesso em: 04 outubro 2023.

HELOANI, José Roberto; CAPITÃO, Cláudio Garcia. **Saúde mental e psicologia do trabalho**. São Paulo em perspectiva, v. 17, p. 102-108, 2003. Disponível em; <<https://www.scielo.br/j/spp/a/6gQBvK8LC7CM4Bzd5vNLH7H/>>. Acesso em: 03 outubro 2023.

FORBES, 2023. Disponível em; <<https://forbes.com.br/carreira/2023/10/problemas-de-saude-mental-lideram-lista-de-acidentes-de-trabalho/?amp>>. Acesso em 15 de novembro de 2023.

Mundo (2023). Disponível em; <<https://www.protecao.com.br/mundo-2023//>>. Acesso em 15 de novembro de 2023.

Disponível em; <<https://saude.sp.gov.br/coordenadoria-de-controle-de-doencas/noticias/27072023-secretaria-da-saude-registra-47-mil-acidentes-de-trabalho-em-2023#:~:text=Até%20o%20in%C3%ADcio%20de%20junho,e%2017%20anos%20de%20idade>>. Acesso em: 15 de novembro de 2023.

IIDA, Itiro; BUARQUE, L. I. A. **Ergonomia: projeto e produção**. Editora Blucher, 2021. Disponível em; <<https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=LcGPDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=IIDA,+Itiro%3B+BUARQUE,+L.+I.+A.+Ergonomia:+projeto+e+produ%C3%A7%C3%A3o.+Editora+Blucher,+2021.+&ots=ibJgPxAkla&sig=gAWZVsBBRG6gRm2WudyuZhG21rA#v=onepage&q=IIDA%2C%20Itiro%3B%20BUARQUE%2C%20L.%20I.%20A.%20Ergonomia%3A%20projeto%20e%20produ%C3%A7%C3%A3o.%20Editora%20Blucher%2C%202021.&f=false>>. Acesso em: 13 de outubro de 2023.

LIRIO, Angelica Barbieri et al. **Percepções da qualidade de vida no trabalho nas diferentes gerações**. Gestão & Regionalidade, v. 36, n. 107, 2020. Disponível em; <https://www.seer.uscs.edu.br/index.php/revista_gestao/article/view/5398>. Acesso em: 12 de novembro de 2023.

MARIANI, Celso Antonio. **Método PDCA e ferramentas da qualidade no gerenciamento de processos industriais: um estudo de caso.** RAI-Revista de Administração e Inovação, v. 2, n. 2, p. 110-126, 2005. Disponível em; <https://www.redalyc.org/pdf/973/97317090009.pdf>. >. Acesso em 23 de novembro de 2023.

MARQUES, Rita Marina Afonso. **A relação entre a gestão de recursos humanos socialmente responsável e o envolvimento no trabalho mediada pela percepção de equilíbrio trabalho-vida.** 2022. Dissertação de Mestrado. Disponível em; <<https://repositorio.iscte-iul.pt/handle/10071/26771>>. Acesso em: 13 de outubro de 2023.

MONDEN, Yasuhiro. **Sistema Toyota de Produção: uma abordagem integrada ao just in time.** Bookman Editora, 2015. Disponível em; <<https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=iHvfBAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR1&dq=MONDEN,+Yasuhiro.+Sistema+Toyota+de+Produ%C3%A7%C3%A3o:+uma+abordagem+integrada+ao+just+in+time.+Bookman+Editora,+2015.&ots=Po88lrTGOo&sig=vqM0qUPtNeMjxtlBcvm859GW8l0#v=onepage&q=MONDEN%2C%20Yasuhiro.%20Sistema%20Toyota%20de%20Produ%C3%A7%C3%A3o%3A%20uma%20abordagem%20integrada%20ao%20just%20in%20time.%20Bookman%20Editora%2C%202015.&f=false>>. Acesso em: 27 de outubro de 2023.

MONTE, Francisco Thiago Paiva et al. **Entre Paredes: Impactos da Pandemia da Covid-19 na Saúde Mental da População.** ID on line. Revista de psicologia, v. 17, n. 65, p. 104-118, 2023. Disponível em; <<https://web.s.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=0&sid=310f79b0-ff73-4f2d-9c44-7e2a65e9794e%40redis&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#AN=162663473&db=aph>>. Acesso em: 09 de novembro de 2023.

MOTTA, Fernando C. Prestes; VASCONCELOS, Isabella F. Gouveia. **A cultura organizacional.** MOTTA, Fernando C. Prestes. Teoria geral da administração, v. 3, 2002. Disponível em; <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/48963853/UNIDADE_7-libre.pdf?1474301868=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DCultura_Organizacional_Comportamento_Org.pdf&Expires=1700148243&Signature=dk9P5qUwEoQDmyLV-zLJEsWNtU-px0FczOfiJ~coVKUq-EsqW9fhITTCg1jlkHcHNZoldoGJFIhVS6CIHvPkpck2gFWV9p7Yxji9l0LdwKSXZeCmXZNOES8SRDK4dUyYF8cd6Frpy1-ti6ongNEAfK4N4hEU6YzuTSHs8hCIQMlc3xL62HdbzpG1EwoHyisyhjm3ztBwt1AeMq~gzbTn732Rjnzp7Mv49jIdiufbX5Mtj4jbruaAKa5L7l3rjkWBAELgkM7SBU2EC6r7zLT5ktOjJmhoYhkdWwyJGMsHNPA~X6zb1ubP5zdokDFWhsP1uagJPCb79oAKFU2Amz7UQ__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA>. Acesso em: 05 outubro 2023.

NR 17 - ERGONOMIA (www.gov.br). Disponível em; <Norma Regulamentadora No. 17 (NR-17) — Ministério do Trabalho e Emprego (www.gov.br) >. Acesso em: 13 de outubro de 2023.

PELIZZOLI, Marcelo L. **Introdução à Comunicação Não Violenta (CNV)-reflexões sobre fundamentos e método. Diálogo, mediação e justiça restaurativa.** Recife: Edufre, 2012. Disponível em; <<https://www.mpmg.mp.br/data/files/02/D5/2F/01/A4A9C71030F448C7860849A8/Introducao%20a%20Comunicacao%20Nao%20Violenta.pdf>>. Acesso em: 26 de outubro de 2023.

PEREIRA, Luiz; GONÇALVES, José Artur Teixeira. **A importância do just-in-time na área de produção.** ETIC-ENCONTRO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA-ISSN 21-76-8498, v. 7, n. 7, 2011. Disponível em; <<http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/ETIC/article/view/3713>>. Acesso em: 28 de outubro de 2023.

RIBEIRO, Hellany Karolliny Pinho et al. **Transtornos de ansiedade como causa de afastamentos laborais.** Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v. 44, 2019. Disponível em; <<https://www.scielo.br/j/rbso/a/WfpQJQM7TSqLb7PWxW9Frwg/?lang=pt>>. Acesso em: 01 de novembro de 2023.

RODRIGUES, Carlos Manoel Lopes; FAIAD, Cristiane; FACAS, Emílio Peres. **Fatores de risco e riscos psicossociais no trabalho: definição e implicações.** Psicologia: Teoria e Pesquisa, v. 36, 2020. Disponível em; <<https://www.scielo.br/j/ptp/a/JXLWrsLFmp8hFpb8GQ3yTxG/>>. Acesso em: 01 de novembro de 2023.

RODRIGUES, Maria Josefina Sota Fuentes. **O diagnóstico de depressão.** Psicologia USP, v. 11, p. 155-187, 2000. Disponível em; <<https://www.scielo.br/j/pusp/a/pLGJppkNXcmwHdpQ5T3T5xQ/>> . Acesso em: 20 de outubro 2023.

ROSA, Alexandre Reis. **Um século de taylorismo.** 2011. Disponível em; <<https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/26336/22829-41366-1-PB.pdf>>. Acesso em: 28 de outubro de 2023.

SAMPAIO, Jáder dos Reis. **Qualidade de vida no trabalho: perspectivas e desafios atuais.** Revista Psicologia Organizações e Trabalho, v. 12, n. 1, p. 121-136, 2012. Disponível em; <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1984-66572012000100011&script=sci_arttext>. Acesso em: 13 de outubro de 2023.

SILVA, André; EUGÊNIA, Elise; LARISSA, Renata. **Qualidade de vida.** Revista Saúde e Meio Ambiente, v. 14, n. 1, p. 01-15, 2022. Disponível em; <<http://miguilim.ibict.br/handle/miguilim/7160>> . Acesso em: 09 de novembro de 2023.

SILVA, Danyelle Santos da. **Benefícios da oxitocina: comportamentos necessários à sua estimulação.** 2021. Disponível em; <<https://ud10.arapiraca.ufal.br/repositorio/publicacoes/384>>. Acesso em: 13 de outubro de 2023.

TENÓRIO, Fernando G. **A unidade dos contrários: fordismo e pós-fordismo.** Revista de administração pública, v. 45, p. 1141-1172, 2011. Disponível em; <<https://www.scielo.br/j/rap/a/7DZRgxs8gXXWKGps4HWZxCQ/>>. Acesso em: 28 de outubro de 2023.

TIBURCIO, Santana Jussara; SANTANA, Lídia Chagas de. **A comunicação interna como estratégia organizacional**. Revista de Iniciação Científica Cairu, n. 0, v. 1, 2014. Disponível em; <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/38617477/2_COMUNICACAO_INTERNA ESTRATEGIA-libre.pdf?1440979745=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DA_COMUNICACAO_INTERNA_COMO ESTRATEGIA_OR.pdf&Expires=1700147427&Signature=Q-SekFD0fITLGKgCVNh1zKDd95TJQRVYnyLg3XYHyK4ZGOWZdqVH5V~lwFwibn8LI64VUWNSMaglsIJNiJHhnhcTTbl-zmCMJa8K8o-GhkBbAxZ6Djp0b1LSS~lvtsrm8PpNumJU1DmlgxYeZsIETRYIlgSeYNLggL3hM69Z8xcpiDQWes0~zOj0tkArojD8LTeMVCSdxD7KEI0hc6cR0hOt5VLK4-7w7nIBXQ2D0yHHI1CnoA~~pV2OYSqkDdB9SfnQJwFzfoJsgJ5pyiLaDdglUyWfAkJxPyRyk~0rWrUt5SogY-8D1JjvcilEhzz4NpHeeVMknT~bNk3k8ZX5g_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA>. Acesso em: 13 de outubro de 2023.

ULLER, Camila Maria et al. **Análise da motivação de pessoas: um estudo baseado em princípios da Hierarquia de Necessidades de Maslow**. Revista FOCO. ISSN, p. 223X, 1981. Disponível em; <<http://www.gabrielfernandes.pro.br/docs/MPMGCHE%20-%20Extra%20Maslow.pdf?i=1>> . Acesso em: 30 de outubro de 2023.

VELASCO, Olimpio Cabral. **Ergonomia cognitiva como fator de risco em incidentes e acidentes aeronáuticos**. Ciências Aeronáuticas-Unisul Virtual, 2018. Disponível em: <<https://repositorio.animaeducacao.com.br/items/53dbf210-6aee-46e5-b99f-c6b1a856f708>>. Acesso em: 23 de novembro de 2023.

ZAVAREZE, Taís Evangelho. **Cultura Organizacional: uma revisão de literatura**. O portal dos psicólogos, p. 1-7, 2008. Disponível em; <<https://www.psicologia.pt/artigos/textos/textos/A0441.pdf>>. Acesso em: 12 de novembro de 2023.

