

CENTRO UNIVERSITÁRIO ATENAS

TOMAZ RUDSON BORGES RAMOS

**CULTURA ORGANIZACIONAL NA PREVENÇÃO DE
DOENÇAS E ACIDENTES: contribuições da Psicologia**

Paracatu

2020

TOMAZ RUDSON BORGES RAMOS

CULTURA ORGANIZACIONAL NA PREVENÇÃO DE DOENÇAS E ACIDENTES:
contribuições da Psicologia

Monografia apresentada ao Curso de Psicologia do Centro Universitário Atenas, como requisito parcial para obtenção do título de bacharel em Psicologia.

Área de Concentração: Psicologia do Organizacional e do Trabalho

Orientador: Prof. Msc. Romério Ribeiro da Silva

Paracatu

2020

R175c Ramos, Tomaz Rudson Borges.
Cultura organizacional na prevenção de doenças e acidentes: contribuições da psicologia. / Tomaz Rudson Borges Ramos. – Paracatu: [s.n.], 2020.
38 f. il.

Orientador: Prof. Msc. Romerio Ribeiro da Silva.
Trabalho de conclusão de curso (graduação) UniAtenas.

1. Organização. 2. Prevenção. 3. Acidente. 4.
Comportamento humano. 5. Psicologia. I. Ramos,
Tomaz Rudson Borges. II. UniAtenas. III. Título.

CDU: 159.9

TOMAZ RUDSON BORGES RAMOS

CULTURA ORGANIZACIONAL NA PREVENÇÃO DE DOENÇAS E ACIDENTES:
contribuições da Psicologia

Monografia apresentada ao Curso de Psicologia do Centro Universitário Atenas, como requisito parcial para obtenção do título de bacharel em Psicologia.

Área de Concentração: Psicologia do Organizacional e do Trabalho

Orientador: Prof. Msc. Romério Ribeiro da Silva

Banca Examinadora:

Paracatu – MG, _____ de _____ de _____.

Prof. Msc. Romério Ribeiro da Silva.
Centro Universitário Atenas

Prof^a. Msc. Ana Cecília Faria
Centro Universitário Atenas

Prof. Msc. Robson Ferreira dos Santos
Centro Universitário Atenas

Dedico a todos os profissionais que tem como meta a construção de uma cultura de Segurança a partir da conscientização de uma nova perspectiva de trabalho saudável e seguro para todos. Aos meus estimados professores, vocês é nesta caminhada minha lanterna, meu colete salva vidas, minha bússola, meus guias. As pessoas que me ajudaram a acreditar em mim, e que estiveram presentes nesta minha jornada, e que de forma direta ou indireta influenciaram nesta caminhada.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus em primeiro lugar por, ter me dado forças nos momentos em que pensei em desistir.

Agradeço também aos meus pais, meus maiores orientadores, pois a eles eu devo tudo, inclusive todos os privilégios que a vida me ofereceu. Vocês me deram a dádiva de poder desfrutar dessa vida maravilhosa.

Deixo também um agradecimento especial a minha irmã que ao longo desta caminhada esteve sempre presente ao meu lado, e agradeço até pelos puxões de orelha que foram bastante válidos.

Por fim, deixo um agradecimento ao meu orientador Romério Ribeiro da Silva, que me soube guiar neste processo complicado e árduo que é a vida acadêmica.

Segurança no trabalho é atitude e responsabilidade. Prevenir acidentes é pensar no futuro e garantir um ambiente de trabalho seguro e a saúde do trabalhador.

(Autor desconhecido).

RESUMO

Na contemporaneidade as organizações têm se preocupado cada vez em aprimorar as habilidades e garantir a segurança de seus funcionários dentro da organização afim de assegurar a produtividade, qualidade de seus produtos e/ou serviços prestados. O estudo tem como principal tema o Comportamento Seguro: a educação para a prevenção de doenças e acidentes. Esta pesquisa tem por objetivo conhecer os aspectos que influencia o comportamento humano dentro das organizações. O acidente é um evento não planejado que normalmente tem mais de uma causa. É claro que alguns acidentes não podem ser previstos ou evitados, mas a maioria dos acidentes no trabalho pode ser controlado. Para que ocorra a redução ou a extinção do comportamento humano que leva o indivíduo agir de forma consciente ou inconsciente a colocar a sua saúde e até mesmo a sua vida e a vida do outro em risco faz-se necessário que as organizações criem uma cultura organizacional aliada ao sistema de aprendizagem organizacional, que atenda às necessidades tanto da empresa quanto do trabalhador, contribuindo para diminuição de acidentes no ambiente de trabalho. O psicólogo dentro das organizações contribuirá para que os colaboradores tomem decisões mais assertivas antes, durante e após a realização da atividade, proporcionando assim o cuidado com a segurança e a vida.

Palavras-chaves: Organização. Prevenção. Acidente. Comportamento Humano. Psicologia.

ABSTRACT

Nowadays, organizations have been increasingly concerned with improving the skills and ensuring the safety of their employees within the organization in order to ensure the productivity, quality of their products and/or services provided. The main theme of the study is Safe Behavior: education for the prevention of diseases and accidents. This research aims to know the aspects that influence human behavior within organizations. The accident is an unplanned event that usually has more than one cause. Of course some accidents cannot be predicted or avoided, but most accidents at work can be controlled. Consideration: For the reduction or extinction of human behavior that leads the individual to act in a conscious or unconscious way to put his health and even his life and the life of the other at risk, it is necessary that organizations create an organizational culture allied to the organizational learning system, which meets the needs of both the company and the worker, contributing to reduce accidents in the workplace. The psychologist within the organizations will contribute for the employees to make more assertive decisions before, during and after the activity, thus providing care with safety and life.

Keywords: Organization. Prevention. Accident. Human Behavior. Psychology.

LISTA DE QUADRO

QUADRO 1 – Práticas de Aprendizagem e Suas Características

27

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
1.1 PROBLEMA DE PESQUISA	12
1.2 HIPÓTESES	13
1.3 OBJETIVOS	13
1.3.1 OBJETIVO GERAL	13
1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	13
1.4 JUSTIFICATIVA DO ESTUDO	13
1.5 METODOLOGIA DO ESTUDO	14
1.6 ESTRUTURA DO TRABALHO	15
2 CULTURA ORGANIZACIONAL	16
2.1 AÇÕES QUE INTERFEREM NO CUIDADO COM A VIDA NO AMBIENTE LABORAL	17
3 APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL	23
4 IMPORTÂNCIA DO PSICÓLOGO PARA REDUÇÃO DE ACIDENTES NO AMBIENTE DE TRABALHO	30
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	33
REFERÊNCIAS	34

1 INTRODUÇÃO

Na contemporaneidade as organizações têm se preocupado cada vez em aprimorar as habilidades e garantir a segurança de seus funcionários dentro da organização afim de assegurar a produtividade, qualidade de seus produtos e/ou serviços prestados. Segundo Bley (2011) as empresas investem em cursos, palestras, políticas, treinamento e procedimentos com o intuito de promover mudanças de comportamento em relação à segurança no ambiente de trabalho por meio de uma cultura organizacional.

A cultura de uma organização seria como as práticas que a empresa adota, isto é, as condutas, os princípios, as ideologias, os procedimentos, a visão e a missão da organização (OLIVEIRA et al. 2016). A cultura da organização sofre a influências das relações estabelecidas entre os membros da equipe de trabalho, em que o resultado depende da forma de como eles relacionam entre si (FIORENSE e MARTINEZ, 2016). Diante deste contexto nota-se o quanto a criação de uma cultura de cuidado com a vida influencia para que as decisões tomadas sejam mais assertivas, contribuindo assim, para uma maior segurança dos colaboradores para consigo e para com o outro (DIAS et al. 2013; OLIVEIRA et al. 2016).

Tem se discutido muito sobre o assunto e o quanto é importante identificar a influência das relações construídas no ambiente de trabalho, bem como os fatores que podem “antecipar situações de acidentes, alguns até mesmo fatais, decorrentes de falta de segurança no trabalho” (EBERT, 2016, p. 10). Entretanto, os trabalhadores descontextualizam todo esse investimento realizado pela organização para capacitá-los e proporcionar segurança, o que acaba fazendo com que tomem decisões menos assertivas que possam impactar a segurança no ambiente de trabalho, ocasionando acidentes (BLEY, 2011).

Segundo Cardella (2016) o acidente é definido como um fenômeno de multifaces, no qual resulta de complexas relações dentre elas estão envolvidos fatores psicológicos, biológicos, físicos, culturais e sociais. No que diz respeito aos fatores psicológicos, compete realizar análise da influência do comportamento humano no que se refere à prevenção da própria saúde (BLEY, 2011).

Conforme Alves e Lopera (2011) os fatores que podem causar acidentes incluem carência de treinamento, abuso de autoconfiança, exibicionismo, ritmo acelerado e elevado de trabalho, estresse, fator pessoal de segurança, negligência,

falta de atenção, excesso de fadiga, ambiente de risco, dentre outros. Todos esses fatores podem ser prevenidos com as mais variadas maneiras de aprendizagem organizacional, por meio de uma conscientização feita pela empresa e pelo psicólogo organizacional, através de palestras, treinamentos, intervenções e reuniões, levando os trabalhadores a compreender e aprender a realizar as atividades considerando os riscos existentes, bem como a importância em prevenir os acidentes (ALVES E LAPERA, 2011; BLEY, 2011).

Conforme aduz Meliá (1999, p. 237) “um dos papéis da Psicologia da Segurança é o de estar implicada em aumentar a possibilidade de envolvimento pessoal, de cada membro da organização, com a segurança e com o desenvolvimento de uma cultura global de segurança”. Dessa forma, nota-se a importância do papel do psicólogo e suas contribuições frente a otimização no meio laboral. Pois a capacidade que esse profissional tem de realizar uma interação pessoal com os trabalhadores se faz necessária, para entender o comportamento, orientar para os devidos cuidados e assim, tornar o ambiente mais seguro (MELIÁ, 1999).

Devido o dilema das organizações em manter a segurança dos colaboradores no âmbito de trabalho, este estudo se justifica para melhor compreender determinados comportamentos que leva o indivíduo a tomar decisões que podem colocar em risco tanto a sua segurança quanto a dos demais integrantes no ambiente de trabalho.

Esse estudo tem por finalidade realizar uma pesquisa explicativa, uma vez que utilizará conhecimentos das pesquisas bibliográficas para compreender como a compreensão da reflexão e o agir na criação de uma cultura de cuidado com a vida influenciam na tomada de micro decisões, as quais podem impactar a segurança no ambiente de trabalho. Como bem leciona Gil (2008, p. 28) a pesquisa explicativa “têm como preocupação central identificar os fatores que determinam ou que contribuem para a ocorrência dos fenômenos”.

1.1 PROBLEMA

De que forma a reflexão e o agir sobre a criação de uma cultura de cuidado com a vida, influencia a tomada de decisões, das quais podem impactar a segurança no ambiente de trabalho?

1.2 HIPÓTESE DE ESTUDO

O comportamento pessoal é de extrema importância e saber compreendê-lo e reeducá-lo dentro dos padrões que o ambiente de trabalho exige é crucial para que futuramente a ação humana seja positiva nesse meio. Já a má compreensão do comportamento, por outro lado, pode gerar impactos negativos na segurança (BLEY, 2011).

Uma das expectativas presentes neste trabalho é fazer com que se chegue ao entendimento sobre as formas que o comportamento das pessoas influencia no ambiente laboral.

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 OBJETIVO GERAL

Apresentar as contribuições da psicologia na cultura organizacional e na prevenção de doenças e acidentes no âmbito de trabalho.

1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

a) Explicar as ações a serem tomadas para se criar uma cultura de cuidado com a vida;

b) Descrever formas de aprendizagem que despertariam uma consciência mais ampla a respeito de cuidar de si e dos outros;

c) Apresentar as contribuições da psicologia na criação de uma cultura organizacional que leva a compreensão do comportamento do colaborador antes de tomar decisões que poderão causar acidentes.

1.4 JUSTIFICATIVA

Tem se discutido muito sobre o assunto e o quanto é importante identificar a influência das relações construídas no ambiente de trabalho, bem como os fatores que podem “antecipar situações de acidentes, alguns até mesmo fatais,

decorrentes de falta de segurança no trabalho” (EBERT, 2016, p. 10). Entretanto, os trabalhadores descontextualizam todo esse investimento realizado pela organização para capacitá-los e proporcionar segurança, o que acaba fazendo com que tomem decisões menos assertivas que possam impactar a segurança no ambiente de trabalho (BLEY, 2011).

Para Ebert (2016) a saúde ocupacional e a segurança do colaborador são temas que estão sendo discutido não somente pelas empresas, o Instituto Nacional de Seguro Social, assim como diversos profissional da saúde, entre outros. A autora ressalva ainda que seja imprescindível observar “a identificação das relações estabelecidas no âmbito da saúde do trabalhador” a fim de antecipar e evitar situações que possam levar a ocorrência de risco de acidentes desde os menores como as mais graves, “decorrentes de falta de segurança no trabalho” (EBERT, 2016, p. 10).

Devido o dilema das organizações em manter a segurança dos colaboradores no âmbito de trabalho, este estudo se justifica para melhor compreender determinados comportamentos que leva o indivíduo a tomar decisões que podem colocar em risco tanto a sua segurança quanto a dos demais integrantes no ambiente de trabalho. Este estudo permitirá uma melhor compreensão do sujeito acerca da sua responsabilidade social enquanto trabalhador de garantir não somente a sua segurança e o cuidado pela própria vida, mas pela a segurança e o cuidado com a vida do outro.

Bem como apresentar as organizações o quanto é de suma importância que essas tenham um profissional da psicologia atuando e mediando as relações estabelecidas dentro do contexto organizacional, em especial na prevenção de acidentes, o cuidado e a qualidade de vida dos trabalhadores e otimizando maior proatividade e produtividade dos seus membros.

1.5 METODOLOGIA DO ESTUDO

Esse estudo tem por finalidade realizar uma pesquisa explicativa, uma vez que utilizará conhecimentos das pesquisas bibliográficas para compreender como a compreensão da reflexão e o agir na criação de uma cultura de cuidado com a vida influenciam na tomada de micro decisões, as quais podem impactar a segurança no ambiente de trabalho. Como bem leciona Gil (2008, p. 28) a pesquisa

explicativa “têm como preocupação central identificar os fatores que determinam ou que contribuem para a ocorrência dos fenômenos”.

A escolha da pesquisa explicativa teve o objetivo de proporcionar maior conhecimento ao assunto, conhecê-lo com maior profundidade de modo a torná-lo mais claro, permitindo escolher as técnicas mais adequadas para a pesquisa e decidir sobre as questões que mais necessitam de atenção e investigação detalhada, podendo alertar para as potenciais dificuldades, sensibilidades e áreas de resistência (GIL, 2008).

O procedimento da coleta de dados utilizado neste trabalho será o bibliográfico, no qual faz uso da apreciação de documentos como teses, artigos científicos, livros, revistas, anuários, acervo da biblioteca do UniAtenas, entre outras fontes que contém informações fundamentais sobre a proposta deste trabalho (GIL, 2010).

1.6 ESTRUTURA DO TRABALHO

Este trabalho apresenta-se em cinco capítulos, sendo no primeiro capítulo, abordados a introdução, problema, hipótese, objetivos, justificativa, metodologia do estudo e estrutura do trabalho. O segundo capítulo apresentará uma breve explanação sobre cultura organizacional e as ações que interfere no cuidado com a vida no ambiente laboral. O terceiro capítulo abordará sobre a aprendizagem na organização. No quarto capítulo será apresentada a importância do psicólogo para compreensão do comportamento do colaborador antes de tomar decisões que poderão causar acidentes. E por fim, no quinto capítulo, as considerações finais.

2 CULTURA ORGANIZACIONAL

A cultura de uma organização seria como as práticas que a empresa adota, isto é, as condutas, os princípios, as ideologias, os procedimentos, a visão e a missão da organização. Ou seja, os modelos das crenças e valores que os colaboradores compartilham, auxiliando o sujeito a compreender o funcionamento da organização e dando as diretrizes e sentido para o comportamento dos colaboradores nas empresas (OLIVEIRA et al.,2016). Os mesmos autores complementam ainda que a cultura organizacional “representa a estrutura mais profunda das organizações, fixado pelos valores compartilhados pelos seus colaboradores” (OLIVEIRA et al. 2016, p. 201).

A cultura organizacional é como um conjunto de crenças e hábitos, que são estabelecidos por meio das normas, expectativas e atitudes compartilhadas por todos os integrantes de uma empresa. A cultura é o espelho da mentalidade que predomina em uma empresa, ou seja, é forma como cada empresa aprendeu a lidar com o seu ambiente interno (CHIAVENATO, 2010). Conforme Dias et al. (2013, p. 17) “[...] a cultura é importante porque oferece limite para as atitudes e pensamentos do grupo que a integra, e porque faz com que tais comportamentos dos colaboradores se tornem naturais”.

A cultura da organização sofre a influências das relações estabelecidas entre os membros da equipe de trabalho, em que o resultado depende da forma de como eles relacionam entre si. Esse fenômeno ocorre por meio de uma difusão subjetiva de cada integrante, em que existe uma troca de experiências e que esse processo se dar de forma natural imbuída de crenças, valores e sentimentos os quais determina as ações como agir, atender, ser, envolver e de trabalhar na organização, influenciando a cultura organizacional e a relação em equipe. Esse grupo interfere significativamente na cultura da organização e na relação em grupo (FIORENSE e MARTINEZ, 2016).

A cultura organizacional tem o papel de deliberar fronteiras, proporcionando sentido de identidade e bem-estar e qualidade de vida aos colaboradores da empresa. É um dispositivo de controle que guia e dá formato as atitudes e comportamentos e como a empresa se relaciona com os funcionários, ou seja, determina as regras do jogo (PEREIRA, 2014). Bem com salienta Sessen (2010, p. 76-77) a cultura organizacional “é o jeito de pensar, de sentir e de agir da

organização, envolvendo uma visão multidimensional que articula aspectos políticos, sociais e psicológicos”. Sendo a cultura gerada como um sistema aberto, que está em constante construção de maneira dinâmica (SESSEN, 2010).

2.1 AÇÕES QUE INTERFERE NO CUIDADO COM A VIDA NO AMBIENTE LABORAL

O modelo da saúde do colaborador no Brasil se encontra em um processo de transformação e reflexão que vem contribuindo para uma nova e ampla visão a respeito do procedimento de trabalho, em que a segurança e a saúde dos trabalhadores dependem tanto da empresa bem como dos seus colaboradores. Entretanto a analogia entre saúde e trabalho se inflama com o padrão atual (GALON, et al. 2011).

Os autores (2011) ressaltam ainda a necessidade do uso dos equipamentos de proteção (EPIs) para a preservação e cuidado com a saúde do colaborador. E que mesmo diante de toda a tecnologia e equipamentos de segurança ainda é preocupante o grande número de doenças e acidentes de trabalho aos quais podem trazer graves consequências para as famílias e a própria vítima, causando desestruturação familiar no que diz respeito aos aspectos econômicos, sociais e emocionais.

Segundo Stülp e Hengen (2017); Alves e Lapera (2011) os acidentes no ambiente de trabalho normalmente ocorrem em razão de causas gerenciais ou básicas, podendo ser por conta do colaborador ou devido às péssimas condições do ambiente de trabalho. Conforme a Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), NBR 14280 (2001), os acidentes de trabalho podem se classificar em dois pontos: Ato Inseguro e Condição Ambiente de Insegurança.

Ato Inseguro é a “ação ou omissão que, contrariando preceito de segurança, pode causar ou favorecer a ocorrência de acidente” (NBR 14280 2001, p. 3). Ou seja, refere a uma falha humana, e geralmente ocorre quando o trabalhador executa um ato inseguro de maneira consciente, sabendo onde se encontra o risco, mas ainda assim continua realizando a atividade, ou de maneira inconsciente, quando o colaborador não conhece os riscos aos quais está exposto. Como por exemplo, não usar os EPIs, ou usar de forma incorreta; operar máquinas e equipamentos de forma inadequada, ou sem habilitação; trabalhos em altura, sem

o uso do cinto de segurança, fazer uso de substâncias entorpecentes no local de trabalho; falta de atenção durante as atividades, entre outros. Estes atos são os responsáveis por maior parte dos acidentes de trabalho (STÜLP e HENGGEN, 2017; ALVES e LAPERA, 2011).

Condição Ambiente de Insegurança é “Condição do meio que causou o acidente ou contribuiu para a sua ocorrência” (NBR 14280 2001, p. 3). Neste caso os meios de acidentes estão presentes no próprio ambiente de trabalho, o que expõe o trabalhador ao risco e perigo. Geralmente o acidente ocorre contra a vontade do colaborador. Temos como exemplo, ambiente desorganizado; ausência de proteção em equipamentos e máquinas; iluminação deficiente; falta de sinalização e de EPIs, falta de treinamento (STÜLP e HENGGEN, 2017; ALVES e LAPERA, 2011). Wachowicz (2012) entende que essas condições inseguras estão relacionadas às atitudes comportamentais do ser humano, independente do cargo ocupado dentro da empresa.

De acordo com a NR 9/1978 (Norma Regulamentadora) – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, alterada em 2019, as ações que contribui para a prevenção de riscos ambientais deve ser uma parceria entre a organização e os trabalhadores, afim de evitar acidentes e danos à saúde do colaborador por meio de uma cultura organizacional visando o cuidado com a vida. As ações do PPRA devem ser desenvolvidas conforme descrito no artigo 9.1.2 da NR 9 (1978, p. 1) “no âmbito de cada estabelecimento da empresa, sob a responsabilidade do empregador, com a participação dos trabalhadores, sendo sua abrangência e profundidade dependentes das características dos riscos e das necessidades de controle”.

Segundo Alves e Lapera (2011) as ações voltadas para a cultura de cuidado com a vida se da por meio da prevenção de acidentes as quais giram em torno de alguns fatores, entre eles, a falta de atenção, aspectos psicológicos, estresse, prevenção e falta de treinamento, exibicionismo, ritmo de trabalho elevado, excesso de alto confiança, insegurança pessoal, entre outros, que interferirá significativamente na ação e na tomada de decisão do colaborador e, que podem aumentar os riscos de acidentes no trabalho. Serão abordados neste trabalho apenas os fatores mais relevantes.

A falta de atenção faz parte da personalidade da pessoa, como tal, é uma atitude difícil de mudar ou controlar. Em outros casos, a falta de atenção é devido à maneira como a pessoa sente as exigências do seu trabalho. Neste caso a pessoa

tenta exceder as expectativas do seu desempenho, arriscando assim, a segurança própria e a dos demais (BLEY, 2011).

Para Ebert (2016) e Bley (2011), as pessoas desatentas, raramente dão importância aos resultados de suas atitudes. Geralmente ignoram regras e procedimentos estabelecidos, não levando em consideração que não são as únicas que poderão sofrer as consequências da falta de atenção, o que poderá causar acidentes no trabalho.

Bley (2011) salienta que os aspectos psicológicos influenciam no comportamento humano e a análise deste possibilita prevenir ações que venha colocar a sua segurança em risco permitindo assim a prevenção de acidentes. A mesma autora (2011, p. 8) discorre ainda que, “o conjunto de variáveis do fenômeno comportamento que precisa ser examinado é aquele que caracteriza sua dimensão preventiva. Isso remete a uma análise das condições de segurança da conduta do trabalhador, uma vez que prevenir é uma dimensão do comportamento de trabalhar”.

O estresse também é outro fator que terá efeitos negativos no desempenho e comportamento do trabalhador, pois pode gerar tensão muscular, fadiga, que podem surgir quando acontecer uma experiência ruim, com a mudança de função ou de emprego, tarefas em excesso que deve ser cumprida em curto prazo, exigências exageradas, pressão constante no trabalho, entre outros fatores (GALVÃO, 2019). Sendo assim, o estresse é um fator de risco, que também pode gerar acidentes no ambiente de trabalho, uma vez, que a sobrecarga de trabalho é uma condição característica do risco ergonômico (GALVÃO, 2019).

De acordo com Oliveira et al. (2010), é necessário entender a fadiga no ambiente de trabalho como um processo social, entretanto não desconsiderando as dimensões bio-histórica-social do sujeito, deve-se levar em conta que nos últimos anos o emocionante mundo de trabalho vem sofrendo alterações sociais importantes, o que vem colaborando para grandes mudanças na organização do trabalho assim como na vida do indivíduo. No entendimento dos mesmos autores (2010) o trabalho como um todo não causa dano/prejuízo ou risco ao colaborador, mas como este é organizado.

Outra forma capaz de influenciar a tomada de decisões que podem impactar a segurança no ambiente de trabalho é a prevenção, e está se dá através do cuidado (EBERT, 2016). Bley (2011, p. 9) frisa que “cuidar de si mesmo, cuidar do outro e deixar-se cuidar pelo outro podem ser considerados como sendo um tripé

no qual se apoia uma cultura organizacional que tem como característica essencial à prevenção”. É através da tomada de precauções que os acontecimentos de riscos diminuem. Portanto, é necessário que o trabalhador tenha em mente esse sentido de prevenção. O comportamento, a conscientização, a educação, a observação e a prevenção são também outras formas capazes de influenciar e refletir nas atitudes humanas e na tomada de decisões que irá diminuir o impacto à segurança no trabalho (GALVÃO, 2019).

Alves e Lopera (2011), Stülp e Hengen (2017) preconizam que a maioria dos acidentes laborais ocorre devido à insegurança pessoal, as autoras veem a insegurança como uma característica inerente ao ser humano, que o leva a tomar decisões menos assertivas no ambiente de trabalho, em que as autoras definem como “atos inseguros”, esses atos podem ser inconscientes ou conscientes, fazendo com que a pessoa execute tarefas de forma arbitrária às regras de segurança, o que as expõe em situações de riscos.

Para Alves e Lopera (2011), a prevenção de acidente é facilitada quando há experiência por parte de quem realiza o trabalho. Entretanto elucida que todo o sujeito quando é exposto a uma nova situação, é característico este apresentar receio em maior ou menor grau diante daquela nova experiência agindo com cuidado e seguindo as normas de segurança à risca, a fim de evitar risco de acidente, porém com o tempo ganha experiência profissional dominando o trabalho e ganhando vantagens.

Portanto essas vantagens passam a ser negativas quando o colaborador diz dominar a tarefa a ser executada demonstrando assim autoconfiança excessiva. E essa autoconfiança excessiva pode ser compreendida como um ato inseguro em que o sujeito passa a aderir comportamentos inseguros no ambiente de trabalho, não se preocupando com as normas de segurança, e o não cumprimento do protocolo de segurança tende a aumentar os riscos de acidentes no trabalho (ALVES e LAPERA, 2011).

Para que seja estes fatores evitados é importante que os colaboradores reflitam sobre sua forma de agir, o que contribuirá para que tomem decisões mais assertivas (BLEY, 2011).

Segundo Ebert (2016, p. 9), “uma mudança efetiva e duradoura de padrões comportamentais se dá por meio do processo de aprender, que é caracterizado, inicialmente, pela integração de um novo comportamento ao

repertório de um organismo”. O comportamento humano baseado nos costumes adquiridos é capaz de causar um problema na segurança ocupacional do trabalho. Entretanto, para se criar uma cultura baseada no cuidado com a vida, uma das formas utilizadas como fator de influência, está na observação do comportamento humano, para após, poder gerenciá-lo, gerando assim um fator positivo na expansão de segurança no ambiente laboral (BLEY, 2011).

Segundo Santos (2019), o comportamento em uma organização pode ser entendido como o conjunto de atitudes e comportamentos praticados pelos colaboradores, bem como o impacto que os costumes e condutas têm sobre o desenvolvimento e andamento da empresa. Neste sentido, a análise do comportamento nasce com o intuito de conhecer e interpretar o comportamento dos colaboradores, como eles se organizam, se comportam, quais as dificuldades que eles têm para realizar o trabalho com segurança e qualidade, qual o nível de compreensão que eles têm das normas de segurança e dos mecanismos de funcionamento das proteções, entre outros.

Executar uma análise comportamental na empresa vai além de observar somente o comportamento inseguro do colaborador, pois, buscam compreender o que leva o trabalhador a ter esse tipo de comportamento, deste modo criam medidas capazes de controlar e minimizar esses comportamentos, fazendo com que o sujeito tenha consciência de que aquela determinada ação é insegura e pode prejudicar a sua integralidade, bem como a integralidade dos colegas de trabalho (SANTOS, 2019).

O comportamento seguro dos colaboradores envolve aspectos tanto da gestão organizacional, dos processos de trabalho, das condições de trabalho, da disponibilidade e adequação dos maquinários. Por isso, várias organizações investem em ações de controle com profissionais da segurança para diminuir os riscos de acidentes no trabalho. Entretanto, para que estas ações sejam efetivas é necessário o envolvimento de todas as pessoas que fazem parte da empresa (BISPO, 2018 e SANTOS, 2019).

É sabido que não basta somente possuir os equipamentos de proteção para que se tenha a garantia da proteção dos colaboradores e a diminuição das decorrências de um apontado acidente, é imprescindível uso de forma correta e responsável para que seja efetiva a proteção (SANTOS, 2019). Assim, como em outras atividades consideradas arriscadas, Bley (2011) afirma que, aspectos como a

extensão do comportamento seguro frente as atividades de trabalho interferi em diversos níveis de segurança para o trabalhador.

Contudo, para que se tenha uma análise comportamental efetiva é de suma importância à participação e colaboração de todos tanto da equipe envolvida quanto dos colaboradores. A participação dos gestores é fundamental, uma vez que são responsáveis pela proteção de seus colaboradores, devendo ter ciência dos riscos que existem na empresa informando-os aos trabalhadores, além de apoiar as intervenções de caráter preventivo como, campanhas, procedimentos operacionais, ferramentas de saúde e segurança do trabalho e treinamentos, bem como implementação das medidas de controle (SANTOS, 2019).

3 APRENDIZAGEM NA ORGANIZAÇÃO

Cada organização produz e organiza o sistema de aprendizagem dentro do seu ambiente organizacional, uma vez que, as empresas dão-se de maneira dinâmica e, estão em constante transformação. As pesquisas sobre a aprendizagem organizacional não são recentes. No decorrer da década de 1970, o trabalho realizado por Argyris e Schön (1974) sobre a aprendizagem na organização foi o ponto inicial para os estudos na área de aprendizagem organizacional, no qual ganha força somente na década de 1990. Entretanto, não existe ainda um consenso do conceito de aprendizagem organizacional (NUNES, 2013).

Para Nunes et al. (2013); Nogueira e Odellius (2015), essa dificuldade em conceituar aprendizagem organizacional se deve a complexidade conceitual e a sua pluridimensionalidade, uma vez que, esta área de estudo abrange diferentes aspectos de várias áreas de conhecimento, como por exemplo, a ciência gerencial, teoria organizacional, gestão estratégica, sistema de informações, engenharia, economia, comportamento organizacional, gestão da produção, antropologia, sociologia e psicologia, as quais partem de pressupostos e premissas filosóficas distintas, sendo cada área com uma visão particular dos processos e da dinâmica de aprendizagem. Os autores enfatizam que existe ainda outro fator que dificulta o uso desse conceito: sendo a compreensão em níveis tanto individual, grupal quanto organizacional.

A aprendizagem organizacional tem se tornado objeto de estudo sob os mais variados aspectos e com ampla fragmentação teórica, que envolve os mais variados campos, sendo estes históricos, psicológicos, de gestão, metodológicos, culturais e sociológico (NOBRE, et al., 2016). Para os mesmos autores (p.407), e Honório e Sá (2010, p. 4), a aprendizagem Organizacional é caracterizada definida e em cinco aspectos:

- a) cognitiva e do conhecimento e o caráter interativo do conceito, que articula os níveis individual, coletivo e organizacional;
- b) da tomada de decisão organizacional e da adaptação e o caráter dinâmico do conceito;
- c) a consciência da aprendizagem como chave para o processo de adaptação e competitividade;

d) perspectiva cultural e a consciência de que as mudanças ambientais influenciam cada vez mais as organizações exigindo delas aprender num ritmo igual ou superior as mudanças;

e) perspectiva da aprendizagem na ação e a nova natureza do trabalho, na qual a informação e conhecimento possuem cada vez mais importância, sendo a aprendizagem essência do trabalho e núcleo da atividade produtiva.

As teorias da aprendizagem, via de regra, tem como foco o sujeito realizando estudos de análise a nível micro organizacional, ou seja, analisam como os colaboradores agem sozinhos ou em grupo. Alguns teóricos em aprendizagem organizacional acreditam que grandes grupos de pessoas tem capacidade para solucionar em conjunto os problemas que aparecem no ambiente de trabalho bem como de aprender a se organizarem para que tenham um produtivo trabalho. Portanto, o grau de análise dos estudos em aprendizagem organizacional tem focado no indivíduo, no grupo/equipes e nas relações interorganizacionais. Sendo os níveis de análise considerados mais frequente para a pesquisa da aprendizagem organizacional são o individual, o de grupo ou coletivo, o organizacional e o Inter organizacional (NOGUEIRA e ODELIUS, 2015; NOBRE, et al. 2016).

Assim, independente da perspectiva que a organização escolha para desenvolver a aprendizagem organizacional, esta não irá englobar somente um conjunto de conteúdos, mas principalmente processos, e para que seja autêntica Nobre et al. (2016, p. 407) enfatiza que a “aprendizagem organizacional deve surgir de o próprio fazer, por meio do acionamento e aplicação de conhecimentos prévios e da disseminação e partilha das melhores práticas”.

De acordo com Nogueira e Odélius (2015), Jacomossi e Demajorovi (2017) Aprendizagem Organizacional perpassa as mudanças dos aspectos cognitivos e/ou comportamentais dos sujeitos. As mudanças cognitivas são as ações compartilhadas de entendimentos entre sujeitos da organização. Já as mudanças comportamentais referem às atitudes, estruturação e as respostas reais do sujeito dentro da organização. Sendo assim, os mesmos autores definem aprendizagem organizacional como um processo de “desenvolvimento de ideias, conhecimento e associações entre ações passadas, à efetividade dessas ações e ações futuras” (NOGUEIRA e ODELIUS, 2015 p. 87).

Diferente dos sujeitos, as empresas procuram desenvolver e manter sistemas de aprendizagem que irá influenciar não somente seus colaboradores,

porém, também se transferem com o passar do tempo através das regras internas e histórias da organização (NOGUEIRA e ODELIUS, 2015).

Portanto, para que aconteça a aprendizagem organizacional, seja por meio de treinamentos, palestras sobre a segurança no ambiente de trabalho, dinâmicas de grupo, entre outros, é importante que a empresa seja capacitada para favorecer e disseminar o compartilhamento de modelos interpretativos e de estruturas cognitivas e, conseqüentemente, deverá ter capacidade para criar uma unidade de significados mais ou menos comum dos eventos (NUNES et al. 2013). Neste sentido Nunes et al. (2013) enfatiza a importância de se criar mecanismos que irá favorecer a troca entre pessoas e grupos, uma vez que, somente desta forma a aprendizagem de maneira individual poderá ser compartilhada de modo coletivo.

Scorsolini-Comin et al. (2011, p. 230), preconiza que a aprendizagem organizacional “representa como ideia central a forma como as organizações aprendem, como a organização se relaciona com o meio e dele extrai observações que incorpora, com o objetivo de manter-se em constante desenvolvimento, agregando vantagens competitivas”.

Para Almeida (2019) a aprendizagem das organizações é um processo de avaliação das experiências, buscando transformar os resultados das avaliações em conhecimento disponível para as empresas, deste modo, essas empresas somente poderão provocar tais condições de maneira concreta, através dos indivíduos que aprendem. O autor entende que a partir desta concepção se faz necessário que estimule novas formas de pensar tanto dos colaboradores como das organizações, incentivando-os ao contínuo aprendizado individual e coletivo, principalmente no que tange a segurança no ambiente de trabalho.

Entretanto, a aprendizagem organizacional acontece onde existe um sistema organizacional que monitora os resultados da empresa, como números de acidentes, produtividade, relacionamento entre colaboradores, rotatividade, entre outros, sendo capaz de disseminar de forma rápida essas informações. Nestas empresas é importante que os colaboradores estejam envolvidos no processo de definição das metas da organização, com as principais tecnologias da empresa, com a sua própria segurança e a do outro, assim como convictos do desejo e da capacidade de trabalhar em equipe para que possam criar novos conhecimentos (SCORSOLINI-COMIN et al. 2011).

O campo de aprendizagem é um simples modelo que terá como combinação entre o que precisa ser aprendido e quem precisam aprender, a qual se cria uma agilidade e flexibilidade para que as empresas possam lidar com as incertezas e as dificuldades, além de onde os indivíduos possam gerar novas maneiras de cunhar os resultados (SCORSOLINI-COMIN et al. 2011).

Seben et al. (2015) enfatiza que deve ser a aprendizagem analisada inicialmente por meio da perspectiva individual, tendo como referência, para que a empresa possa ter melhor compreensão do seu processo organizacional. A aprendizagem individual pode ser compreendida como uma sucessão em que o indivíduo recebe uma nova informação faz uma reflexão sobre as experiências passadas e as lembranças, relacionando-as, e chega a alguma conclusão sobre essa nova informação e em seguida a armazena em seus modelos mentais, o qual no final do processo ganha novo aprendizado que gera novas ações.

Através desta aprendizagem nas organizações elas podem construir, manter, melhorar e organizar o conhecimento e a rotina das atividades e da cultura organizacional, com intuito de utilizar as habilidades e aptidões da sua força de trabalho de forma mais eficiente. O ciclo de aprendizado dentro das organizações possibilita a verificação das ações individuais, bem como, dirigir essas ações organizacionais para que produzam resultados. Tais resultados podem funcionar de forma a retroalimentar o aprendizado individual que irá influenciar os modelos mentais e individuais e a memória da organização (SEBEN et al. 2015).

Colussi et al. (2009), propõem algumas práticas de aprendizagem que serão, apresentadas no quadro 1, são catalisadoras deste processo e quanto mais as empresas utilizarem dessas práticas no ambiente das organizações, maior será a probabilidade de que aconteça a aprendizagem, minimizando o número de acidentes no ambiente de trabalho implicando diretamente no aumento da produção.

Quadro 1: Práticas de Aprendizagem e Suas Características

Práticas de Aprendizagem	Características
Reuniões para reflexão	Momento para refletir a partir de experiências anteriores e estímulo à troca de ideias. Pré-disposição para aprender com o passado.
Estudos de caso	Oportunidades para descrição de problemas organizacionais e questionamento acerca de premissas existentes.
Planejamento através de cenários	Mudança ou suspensão de regras vigentes; estimular a experimentação por meio de diferentes cenários e a capacidade dos seres humanos de transmitirem informações.
Práticas de <i>benchmarking</i>	Oportunidade para uma empresa aprender com a experiência de outras, questionando o que fazem, por que fazem de determinada forma e por que devem mudar.
Alianças estratégicas	Troca de habilidades, tecnologias, competências essenciais e diretrizes estratégicas entre empresas. Flexibilidade para mudar com o negócio e permitir a cada parceiro aprender e sobreviver.
Equipes autogeridas	Funcionários conduzem sua própria aprendizagem. Compartilhamento de ideias, habilidades, objetivos e recompensas; uns aprendem com os outros ao trabalharem em equipe.
Gestão de recursos humanos	Reconhecimento da importância do indivíduo e na organização, com desenvolvimento de um ambiente que fomente/impulsione o seu aprendizado.
Comunidades de prática	Aplicação prática do aprendido, tendo por base a troca de informações e o compartilhamento de ideias, experiências e conhecimento.

Fonte: Colussi et al. 2009, p. 60.

Além das práticas de aprendizagem, há também, outros meios que as organizações podem utilizar para obtenção de um aprendizado significativo, como a

capacitação e treinamento através de cursos, palestras e atualização de seus colaboradores com conhecimentos e informações relevantes, principalmente no que diz respeito à qualidade de vida e segurança no trabalho, para a realização das atividades (HONÓRIO e SÁ, 2010).

Para Oliveira et al. (2012) os treinamentos aplicados pelas organizações são fundamentais pois visam a capacitação dos seus colaboradores, buscando evitar a ocorrência de intervenções no decorrer da jornada de trabalho, além da busca pela segurança no ambiente laboral. Uma vez que a aprendizagem tem como objetivo aperfeiçoar as práticas e o comportamento seguro, e busca desenvolver nos trabalhadores uma consciência de segurança e redução dos casos de doenças e acidentes ocupacionais.

Em um recorte do estudo realizado por Honório e Sá (2010, p. 11) com 107 trabalhadores de uma empresa, constataram que a aprendizagem no ambiente de trabalho está alinhada em quatro eixos, sendo eles:

1) Pesquisa: citada pelos entrevistados a biblioteca, a internet, os livros, relatórios e decisões do órgão como fonte de conhecimento e aprendizado. Esses mecanismos tem como essência o conhecimento explícito;

2) Participação: seria os colaboradores participarem de congressos, palestras e encontros e assim obter o aprendizado profissional;

3) Interação: neste caso há entre os colaboradores o entendimento de que discussão em grupo, reuniões, trocas de ideias, conhecimentos, conversas informais e interação com os colegas de trabalho, são meios essenciais para que se tenha uma aprendizagem profissional significativa, que contribuirá para o cuidado consigo e com o outro no ambiente de trabalho e, por conseguinte, melhorar o desempenho;

4) Execução: diz respeito a um meio peculiar de aprendizagem que acontece pela vivência e pela prática do próprio trabalho. As experiências que os colaboradores vivenciaram em auditorias e inspeções e as observações feitas pelos colegas também foram apontados pelos entrevistados como fatores significativos para a aprendizagem.

Observa-se que tanto as práticas de aprendizagem quanto esses eixos citados pelos autores, são mecanismos que contribuí significativamente para que as organizações tenham melhor produtividade bem como a redução dos acidentes no ambiente de trabalho, pois quanto mais informado e interagido estiver os

colaboradores com todo o processo da empresa menor será os riscos de acidentes (HONÓRIO e SÁ, 2010).

Entretanto, um dos principais objetivos das organizações em utilizar a aprendizagem por meio desses mecanismos, é adotarem como medidas de segurança para preparar, treinar e recapacitar os seus trabalhadores para que desempenhem suas principais atribuições, bem como para que possam lembrar e relembrar a todo instante as normas de higiene e segurança do trabalho (OLIVEIRA et al. 2012).

4 AS CONTRIBUIÇÕES DA PSICOLOGIA NA CULTURA ORGANIZACIONAL PARA REDUÇÃO DE ACIDENTES NO ÂMBITO DE TRABALHO

Há vários anos que a psicologia como ciência e profissão, se dedica a estudar e intervir no comportamento humano no âmbito do trabalho (PACHECO, 2012).

Rothmann e Cooper (2017) define a psicologia organizacional e do trabalho como uma aplicação da psicologia que se preocupa e estuda o comportamento humano ligado ao trabalho, a produtividade e as organizações. Os profissionais envolvidos nessa área são chamados de psicólogos organizacionais e do trabalho, tem suas pesquisas voltadas para o comportamento dos colaboradores e como se dar a aplicabilidade dos princípios da psicologia no âmbito do trabalho, que aperfeiçoam o escopo e/ou sucesso das empresas, bem como as auxiliam no apoio dado ao trabalhador na realização da tarefa.

O papel da psicologia do trabalho dentro das organizações é voltado para o gerenciamento de recursos humanos tendo como filosofia gerenciar pessoas. Usa-se de estratégias, “integrada e coerente com o trabalho, desenvolvimento e bem-estar dos funcionários nas organizações”. Já a Psicologia Organizacional é voltada para a conduta dos colaboradores, bem como organizações na situação de trabalho e grupos. Analisar o comportamento organizacional, nada mais é do que, o estudo de como os sujeitos age dentro das organizações e como as suas condutas interferi no desempenho e funcionamento da organização (ROTHMANN e COOPER, 2017).

O psicólogo utiliza do diagnóstico organizacional para avaliar as circunstâncias de trabalho incluindo o modelo de organização, a relação entre colaboradores e superiores, o espaço físico entre outros (OLIVEIRA et al. 2010).

O diagnóstico é um método que permitir investigar e coletar dados para otimizar o desenvolvimento da organização, tem como escopo também identificar as condições necessárias que levará as organizações atingirem níveis de desempenho mais satisfatórios. O diagnóstico organizacional é de extrema importância, este contribuirá para que ocorra o planejamento das mudanças organizacionais necessárias para que a organização atinja o êxito esperado, permitir conhecer a organização na sua totalidade (PALACIOS e PEIXOTO, 2015; LIMA et al. 2017). De

acordo com Lima et al. (2017) para realização do diagnóstico se faz necessário, análise e interpretação das falas e entrevista semiestruturada.

A importância da psicologia na segurança do trabalho está, necessariamente, na possibilidade de compreender como um acidente pode ser desencadeado, isto é, pode ser devido a problemas cognitivos, como raciocínio, concentração, habilidade atenção. A psicologia contribui ao corrigir estas dificuldades do recurso humano através de uma seleção mais adequada, ou seja, por meio da avaliação psicológica, é possível identificar o índice de atenção e concentração, as habilidades necessárias para determinada atividade e assim prevenir acidentes (WACHOWICZ, 2012).

Contudo, compete ao profissional da psicologia dentro da organização recrutar e selecionar profissionais, treinar e desenvolver competências profissionais, intervenções emergentes como a atuação do psicólogo na comunicação, em programas de qualidade de vida no trabalho e saúde ocupacional (SANTOS, 2016).

Para Oliveira (2012); Santos (2016) cabem ao psicólogo orientar os gestores para que estes possam compreender o comportamento e os fatores humanos que influenciam na tomada de decisões de seus colaboradores, definindo o perfil profissiográfico, este só é possível com a utilização de métodos, instrumentos e técnicas psicológicas usadas no processo de recrutamento e seleção de pessoa. Dentro desse processo de seleção é essencial que seja feita uma avaliação minuciosa do candidato, em que serão testadas suas motivações e competências para a função avaliando sua aptidão para determinado trabalho.

As autoras entendem a avaliação pode ser feita por meio de testes psicológicos desde que estes estejam regulamentados pelo Conselho Federal de Psicologia (CFP) e uma entrevista, “etapa na qual podem ser detectados traços que indicam um comportamento inseguro do avaliado, e entre eles estão os seguintes: os testes de personalidade, de raciocínio, entrevista psicológica” (OLIVEIRA et al. 2012, p. 116).

O processo do recrutamento e seleção pessoal são etapas distintas, entretanto tem em comum seus objetivos, a primeira se refere a atração de candidatos para cargos determinados, já segunda compete analisar o candidato como um todo, em que o psicólogo utiliza também de prova de conhecimento, atividades e dinâmica de grupo e testes psicométrico. Essas duas etapas associado ao treinamento e o desenvolvimento de competência proporcionar aos

colaboradores grandes benefícios bem como a redução de acidentes no ambiente de trabalho e conseqüentemente a satisfação organizacional com o resultado adquirido (OLIVEIRA, 2012; SANTOS, 2016).

Portanto Santos (2016), salienta que alguns candidatos podem não se sobressair bem frente a entrevista de emprego, entretanto apresenta perfil mais apropriado para o cargo. Levando em consideração esses dois pontos de vista o processo de seleção de candidato como outro qualquer pode existir erros, porém esta tem por objetivo diminuir esses possíveis erros, por meio de uma programação de treinamento mais adequado. Para que o psicólogo possa fazer um treinamento mais efetivo é preciso que este faça um diagnóstico organizacional, em que este irá possibilitar conhecer as demandas emergentes necessárias para atender as organizações, a exigência do cargo, as habilidades frente a realização do trabalho e o ambiente laboral, afim de agir na prevenção e diminuição de acidentes e na qualidade de vida do colaborador (SANTOS, 2016).

O saber psicológico permite, ainda, prevenir acidentes através de ações organizacionais como: intervenções de conscientização e informação sobre o uso de EPI; consultoria de liderança, que auxilia na forma como os gestores atuam; pesquisa e melhora de clima organizacional, recrutamento e seleção bem sucedidos; identificação, prevenção e tratamento de questões emocionais que podem influenciar a segurança, etc. (WACHOWICZ, 2012).

Atualmente as organizações têm contratado cada vez mais psicólogos e, investido ainda mais em treinamento e desenvolvimento de pessoas devido aos inúmeros benefícios percebidos dentro da organização. O treinamento e desenvolvimento de pessoas é um processo padronizado por fases que deve conter segundo Santos (2016, p. 29) “o levantamento da necessidade de treinamento, planejamento e execução do treinamento e por fim, a avaliação do treinamento”. O autor ressalta que o treinamento é de suma importância, sendo considerada uma alternativa que contribui significativamente para a mudança do comportamento dos colaboradores levando estes a tomar decisões mais assertivas e seguras no ambiente de trabalho a que venham garantir a sua segurança e a do outro, ampliando as competências ou conhecimento necessário para um desempenho mais adequado dentro da organização (SANTOS, 2016).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Mesmo na contemporaneidade com todos os avanços tecnológicos, recursos necessários e profissionais capacitados para selecionar e treinar pessoas dentro das organizações, os acidentes de trabalho são eventos que ainda desafiam as organizações e os profissionais da psicologia.

A maior parte dos acidentes de trabalho é causada por falha humana, seja por falta de manutenção dos equipamentos, por execução inadequada das atividades, por excesso de confiança, por problemas emocionais ou cognitivos, enfim, todos estes fatores podem ser investigados e corrigidos através da atuação do psicólogo organizacional reduzindo os riscos de acidentes e estabelecendo programas de prevenção (WACHOWICZ, 2012).

Para que ocorra a redução ou a extinção do comportamento humano que leva o indivíduo agir de forma consciente ou inconsciente a colocar a sua saúde e até mesmo a sua vida e a vida do outro em risco faz-se necessário que as organizações criem uma cultura organizacional, aliada ao sistema de aprendizagem organizacional, que atenda às necessidades tanto da empresa quanto do trabalhador. Pois, assim contribuirá para redução do número de acidentes e a otimização da saúde dos colaboradores (FIORENSE e MARTINEZ, 2016).

A psicologia organizacional atua tanto no nível da prevenção, na minimização de acidentes/risco de trabalho como no da intervenção, isto é, tanto adequando o ambiente de trabalho como modificando o comportamento dos colaboradores, dos gestores e da organização (WACHOWICZ, 2012).

Contudo, nota-se o quanto é importante à atuação do psicólogo no contexto organizacional, uma vez que este profissional irá fomentar nos colaboradores uma reflexão para que ajam em prol de uma cultura de cuidado com a vida, auxiliando-os para que tomem decisões mais assertivas e seguras no ambiente de trabalho garantindo a sua segurança e a do outro, bem como, contribui significativamente para redução dos acidentes no ambiente de trabalho e para a qualidade de vida dos colaboradores.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. NBR 14280: Cadastro de acidente do trabalho – Procedimento e classificação. Rio de Janeiro: Abnt, 2001. Disponível em: <<http://www.alternativorg.com.br/wdframe/index.php?&type=arq&id=MTE2Nw>>. Acesso em: 02 mar 2020.

ALMEIDA, Layze Amanda Leal. **Gestão do Conhecimento e Oportunidade de Aprendizagem Organizacional na Condução dos Resíduos dos Serviços de Saúde: Um Estudo com Funcionários das Unidades de Referência em Quimioterapia do Estado da Paraíba-PB.** Revista Contexto & Educação, v. 30, n. 96, Campina Grande-PB, 2019. Disponível em: <<http://dspace.sti.ufcg.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/riufcg/9790/LAYZE%20AMANDA%20LEAL%20ALMEIDA%20%20DISSERTA%C3%87%C3%83O%20%28PPGRN%29%202019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 14 mar 2020.

ALVES, Ricceli F. Silva; LAPERA, Clélia Ap. Iunes. **Acidentes de trabalho causados por excesso de autoconfiança em serviços de eletricidade.** Revista científica intercursos, v. 10, n. 2. MG. 2011. Disponível em: <<http://revista.uemg.br/index.php/intercursosrevistacientifica/article/view/2362/1311>>. Acesso em: 13 nov 2019.

BISPO, Paula Alexandra. **Percepção, avaliação de Riscos e Acidentes de Trabalho: Um Estudo de Caso em Contexto Organizacional.** Instituto Superior de Educação e Ciências, 2018. Disponível em: <https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/28020/1/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20-%20Paula%20BispoMGSST%20-V392017_PC.pdf>. Acesso em 14 mar 2020.

BLEY, J. Z. **Comportamento seguro: a psicologia da segurança no trabalho e a educação para a prevenção de doenças e acidentes de trabalho.** Curitiba: Editora Sol, 2011.

CARDELLA, B. **Segurança no trabalho e prevenção de acidentes: uma abordagem holística – segurança integrada a missão organizacional com produtividade, qualidade, preservação ambiental e desenvolvimento de pessoas.** 2 ed. São Paulo, Atlas, 2016.

COLUSSI, Daniela; BECKER, Grace Vieira; OLIVEIRA, Miriam. **A Relação Entre as Práticas de Aprendizagem Organizacional e o Processo de Formação de Estratégicas em uma Instituição de Ensino Preparatório para Concurso.** Revista do Departamento de Ciências Econômicas, n. 29, 2009. Disponível em: <<https://online.unisc.br/seer/index.php/cepe/article/view/896/895>>. Acesso em: 15 mar 2020.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos Recursos Humanos nas organizações.** Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

DIAS, Débora Érika P. SAWAMURA, Érika Izumi. SANTOS, Jeniffer Soraia Leite. **Cultura e Clima Organizacionais aliados à competitividade e estratégia empresarial.** Pindamonhangaba, 2013. Disponível em: <<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:luXOpJyPNWkJ:www.bibliotecadigital.funvicpinda.org.br:8080/jspui/bitstream/123456789/199/1/DiasSawamuraSantos.pdf+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>>. Acesso em: 26 fev 2020.

DEJOURS, C. **O fator humano.** Rio de Janeiro: FGV, 1999.

EBERT, Martha. **Segurança e saúde do trabalhador – a invisibilidade da dor no trabalho.** Conselho Regional de Psicologia (CRP-MG), Comissão de Psicologia Organizacional e do Trabalho. Belo Horizonte, MG, 2016.

FIORESE, Lucimara; MARTINEZ, Mariangela. **Influência da Cultura e Clima Organizacional na Qualidade de Vida no Trabalho: Revisão da Literatura.** Revista Destaques Acadêmicos, Lajeado, v. 8, n. 1, 2016. Disponível em: <<http://univates.br/revistas/index.php/destaques/article/viewFile/528/520>>. Acesso em: 26 fev 2020.

GALON Tanyse; MARZIALE, Maria H. Palucci; SOUZA, Wecksley L. de. **A legislação brasileira e as recomendações internacionais sobre a exposição ocupacional aos agentes.** Rev Bras Enferm, Brasília 2011 jan-fev; 64(1): 160-7. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/reben/v64n1/v64n1a23.pdf>>. Acesso em: 26 fev 2020.

GALVÃO NORMA REGINA MOREIRA. **Saúde e trabalho: Reflexões Acerca da Saúde e Qualidade de Vida no Ambiente Laboral Após a Virtualização do Processo Judicial.** Repositório Institucional UFT, 2019. Disponível em: <<http://umbu.uft.edu.br/bitstream/11612/1118/1/Norma%20Regina%20Moreira%20Galv%C3%A3o%20-%20Disserta%C3%A7%C3%A3o.pdf>>. Acesso em: 02 mar 2020.

GELLER, S. **The psychology of safety: how to improve behaviors and attitudes on the job.** Radnor, USA: Chilton Book Company, 1996

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

HONÓRIO, José Bezerra; SÁ, Maria Auxiliadora Diniz de. **Aprendizagem Organizacional: É Relacionando-se Que Se Aprende!** VI encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD. 2010. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/eneo555.pdf>>. Acesso em: 15 mar 2020.

JACOMOSSI, Rafael Ricardo; DEMAJOROVIC, Jacques. **Fatores determinantes da aprendizagem organizacional para a inovação ambiental: Um Estudo Multicaso.** 2017. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552017000500685>. Acesso em: 03 mar 2020.

LIMA, Aline M. de; INNECCO, Camila S.; MORENO Daiane da C.; ITAMI, Jéssica K.; GIOVANNI Julio C. F.; SOUZA Regiane C. de. **Diagnóstico Organizacional e as Contribuições da Psicologia do Trabalho**. Revista Ciências Gerais, v. 21, n. 33, 2017. Disponível em: <<https://doi.org/10.17921/1415-6571.2017v21n33p23-30>>. Acesso em: 17 mar 2020.

MELIÁ, J. L.. Medición y métodos de intervención en psicología de la seguridad y prevención de accidentes. **Psicología del Trabajo y de las Organizaciones**. Valencia, España, n.15, p. 237-66, 1999.

Ministério do Trabalho e Emprego (BR). Portaria nº 25 de 29 de dezembro de 1994. Altera norma regulamentadora nº 9. **Programa de prevenção de riscos ambientais**. Diário Oficial da União 1994, dez. [alterada em 2019]. Disponível em: <https://www.pncq.org.br/uploads/2016/NR_MTE/NR%209%20-%20PPRA.pdf>. Acesso em: 25 fev 2020.

NOBRE, L. H. N.; SQUEIRA, E. S.; NEPOMUCENO, L. H.; MEYER JUNIOR, V. **Cultura de Segurança e Práticas de Aprendizagem Organizacional em Organização De Alta Confiabilidade**. Holos, vol. 7, ano 32, 2016. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/pdf/4815/481554871032.pdf>>. Acesso 14 mar 2020.

NOGUEIRA, Ronaldo A.; ODELIUS, Catarina C. **Desafios da Pesquisa em Aprendizagem Organizacional**. 2015. Disponível em: <<http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1679-39512015000100006&script=sciabstract&tlng=pt>>. Acesso em: 03 mar 2020.

NUNES, Inácia Maria; ELLER, Amanda Magri; BISPO, Marcelo de Souza. **Aprendizagem organizacional, organização de aprendizagem e gestão do conhecimento: entre laços e nós**. Rev. Elet. Gestão e Serviços v. 3 n. 2 / v. 4 n. 1, 2013. Disponível em: <<https://www.metodista.br/revistas/revistasm Metodista/index.php/REGS/article/view/3522/3546>>. Acesso em: 14 mar 2020.

OLIVEIRA, Natália de; ESTENDER, Antônio Carlos; MACEDO, Daniela Luiza de. **Clima Organizacional e a Satisfação No Trabalho**. Empreendedorismo, Gestão e Negócios, v. 5, n. 5, 2016. Disponível em: <<http://www.fatece.edu.br/arquivos/arquivos%20revistas/empreendedorismo/volume5/11.pdf>>. Acesso em: 26 fev 2020.

PALACIOS, Katia P.; PEIXOTO, Adriano de L. A. **Uso de ferramentas de diagnóstico de gestão**. Ed. Artmed, Porto Alegre. 2015. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=NXksCgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT30&dq=quais+as+contribui%C3%A7%C3%B5es+do+psicologo+dentro+das+organiza%C3%A7%C3%B5es&ots=4IEJSxxCfF&sig=BZMm_RMwwzPxx9ninZBvFI-tngY#v=onepage&q=quais%20as%20contribui%C3%A7%C3%B5es%20do%20psicologo%20dentro%20das%20organiza%C3%A7%C3%B5es&f=false>. Acesso em: 17 mar 2020.

PEREIRA, Iolane Maria de Oliveira, et. al. **Influência do Clima Organizacional na Produtividade dos Funcionários do Centro de Recuperação Especial Coronel Anastácio Neves – Crecan**. XI Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, 2014. Disponível em: <<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/24120216.pdf>>. Acesso em: 28 out 2019.

ROTHMANN, Ian; COOPER, Cary L. **Introdução da à Psicologia Organizacional e do trabalho**. 2 ed. RJ, ed. Elsevier. 2017. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?hl=ptPT&lr=&id=smhaDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=qual+a+import%C3%A2ncia+do+psic%C3%B3logo+para+compreens%C3%A3o+do+comportamento+do+colaborador+antes+de+tomar+decis%C3%B5es+que+poder%C3%A3o+causar+++++acidentes.&ots=1DGhKmJg_P&sig=WiwWNGsu8iUVghx_vC8HEqPeEM#v=onepage&q&f=false>>. Acesso em: 14 mar 2020.

SANTOS, Thays Madureira. **Análise Comportamental: observação do comportamento do trabalhador como possibilidade para elaborar medidas de prevenção de acidentes do trabalho**. Maringá, 2019. Disponível em: <<http://rdu.unicesumar.edu.br/bitstream/handle/123456789/4408/THAYS%20LAGE%20MADUREIRA%20SANTOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em 14 mar 2020.

SANTOS, Peterson F. dos; PEDROSO, Sandra M. D. **Contribuição do psicólogo para a redução do absenteísmo**. 2016. Disponível em: <<https://www.iessa.edu.br/revista/index.php/tcc/article/view/88>>. Acesso em 17 mar 2020.

SEBEN, Patrícia Saraiva; ZANOTTO, Mayara Pire; LARENTIS, Fabiano; RECH, Jane. **Uma Revisão Sistemática sobre a Intuição na Aprendizagem Organizacional**. Iniciação Científica, Pesquisa e Extensão, 2015. Disponível em: <<http://www.ucs.br/etc/conferencias/index.php/mostraucsppga/xvimostrappga/paper/viewFile/4863/1703>>. Acesso em: 15 mar 2020.

SCORSOLINI-COMIN, F.; INOCENTE, D. F.; MIURA, I. K. **Aprendizagem organizacional e gestão do conhecimento: Pautas para a gestão de pessoas**. Revista Brasileira de Orientação Profissional, v. 12, n. 2, 2011. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v12n2/10.pdf>>. Acesso em: 14 mar 2020.

STÜLP, Kerley; HENGGEN, Mirdes Fabiana. **Determinação, Avaliação e Medidas de Proteção de Acidentes no Trabalho em Altura Segundo as Recomendações da NR 35**.^{3º} Simpósio de Agronomia e Tecnologia em Alimentos, 2017. Disponível em: <https://eventos.uceff.edu.br/eventosfai_dados/artigos/agrotec2016/392.pdf>. Acesso em: 02 mar 2020.

WACHOWICZ, Marta Cristina. **Psicologia do Trabalho**. 1 ed. Instituto Federal Paraná, Curitiba-PR, 2012. Disponível em: <<https://efivest.com.br/wp-content/uploads/2019/01/psicologia-trabalho.pdf>>. Acesso em: 17 mar 2020.