



ANA CLÁUDIA RESSURREIÇÃO DE JESUS

**PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO:
CONTRIBUIÇÕES PARA A QUALIDADE DE VIDA E BEM ESTAR DE
COLABORADORES DO COMÉRCIO**

**Conceição do Coité-BA
2023**

ANA CLÁUDIA RESSURREIÇÃO DE JESUS

**PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO:
CONTRIBUIÇÕES PARA A QUALIDADE DE VIDA E BEM ESTAR DE
COLABORADORES DO COMÉRCIO**

Artigo científico submetido como Trabalho de Conclusão de Curso para o curso de Bacharelado em Psicologia, para a Faculdade da Região Sisaleira.

Orientador: Prof. Me. Rafael Reis Bacelar Antón

**Conceição do Coité-BA
2023**

Ficha Catalográfica elaborada por:
Carmen Lúcia Santiago de Queiroz – Bibliotecária
CRB: 5/001222

J499 Jesus, Ana Cláudia Ressurreição de
Psicólogo organizacional e do trabalho: contribuições para a
qualidade de vida e bem estar de colaboradores do comércio.
/Ana Cláudia Ressurreição de Jesus – Conceição do Coité:
FARESI, 2023.
20f..

Orientador: Prof. Prof. Me. Rafael Reis Bacelar Antón.
Artigo científico (bacharel) em Psicologia. – Faculdade da
Região Sisaleira (FARESI). Conceição do Coité, 2023.

1 Psicologia. 2 Comércio. 3 Psicólogo Organizacional e do
Trabalho. 4 Qualidade de vida. 5 Saúde Mental 6 Bem estar nas
organizações I Faculdade da Região Sisaleira – FARESI. II Antón,
Rafael Reis Bacelar. III Título.

CDD: 150

ANA CLÁUDIA RESSURREIÇÃO DE JESUS

**PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO:
CONTRIBUIÇÕES PARA A QUALIDADE DE VIDA E BEM ESTAR DE
COLABORADORES DO COMÉRCIO**

Artigo científico apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Psicologia, pela Faculdade da Região Sisaleira.

Aprovado em 11 de dezembro de 2023.

Banca Examinadora:

Itana Kaléia / itana.employability@faresi.edu.br

Jacson Silva / jacson.baldoino@faresi.edu.br

Nilza Bispo Brito / Nilza.coordenadora@gmail.com

Rafael Reis Bacelar Antón/ rafael.anton@faresi.edu.br



Rafael Reis Bacelar Antón
Presidente da banca examinadora
Coordenação de TCC – FARESI

**Conceição do Coité – BA
2023**

PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO: CONTRIBUIÇÕES PARA A QUALIDADE DE VIDA E BEM ESTAR DE COLABORADORES DO COMÉRCIO

Ana Cláudia Ressurreição de Jesus¹
Rafael Reis Bacelar Antón²

RESUMO

O presente trabalho explicitou a contribuição do psicólogo organizacional e do trabalho dentro das organizações, frisou a sua atuação para o bem-estar e a saúde dos colaboradores, a e melhoria em qualidade de vida, visando a saúde mental e física. Fatores que afetam a saúde mental e física do colaborador do comércio, e como o ambiente de trabalho é um espaço que se não bem gerido, provavelmente será um espaço gerador de doenças, tanto mental quanto físicas. O psicólogo organizacional desenvolve processos de recrutamento e seleção eficientes, ajudando a identificar candidatos com habilidades específicas para o trabalho no comércio, habilitando-o o indivíduo a um crescimento de maneira saudável, para assim obter ganhos e potencialidades dentro do espaço das organizações. Abordou a relevância de implementação de estímulos para ganhos em bem-estar dos colaboradores e aumento de produtividade dentro das organizações. Por tanto, o objetivo desta pesquisa é entender fatores que desencadeiam o adoecimento desses colaboradores do comércio, como essa demanda pode afetá-los psicologicamente, e como o Psicólogo Organizacional pode contribuir para a evolução e rendimentos de ganhos de todos os envolvidos nas organizações. Discorre também a relevância do profissional de psicologia atuando dentro das organizações. E para evolução dessa pesquisa foi adotado uma elaboração da pesquisa bibliográfica. Conclui-se que, se há qualidade de vida, colaborador bem remunerado, organização bem assistida por profissionais da psicologia que tenha um olhar cuidadoso para elaboração, promoção de saúde dentro das organizações, terá aumento de produtividade e funcionários mais engajados.

PALAVRAS-CHAVE: Comércio; Psicólogo Organizacional e do Trabalho; Qualidade de vida; Saúde Mental; Bem estar nas organizações

¹ Discente do curso de Bacharelado em Psicologia. Faculdade da Região Sisaleira – FARESI. claudia.jesus@faresi.edu.br

²Orientador: Prof. Me. Rafael Reis Bacelar Antón Faculdade da Região Sisaleira – FARESI. Rafael.anton@faresi.edu.br

ABSTRACT

This work explained the contribution of organizational and work psychologists within organizations, highlighting their role in the well-being and health of employees, and improving quality of life, aiming at mental and physical health. Factors that affect the mental and physical health of commercial employees, and as the work environment is a space that, if not well managed, will probably be a space that generates illnesses, both mental and physical. The organizational psychologist develops efficient recruitment and selection processes, helping to identify candidates with specific skills for work in commerce, enabling the individual to grow in a healthy way, to obtain gains and potential within the organization. He addressed the relevance of implementing incentives for gains in employee well-being and increased productivity within organizations. Therefore, the objective of this research is to understand factors that trigger the illness of these retail employees, how this demand can affect them psychologically, and how the Organizational Psychologist can contribute to the evolution and earnings of everyone involved in organizations. It also discusses the relevance of psychology professionals working within organizations. And for the evolution of this research, an elaboration of bibliographical research was adopted. It is concluded that, if there is quality of life, a well-paid employee, an organization well supported by psychology professionals who have a careful look at the development and promotion of health within organizations, there will be an increase in productivity and more engaged employees. this demand can affect them psychologically, and how the Organizational Psychologist can contribute to the evolution and earnings of all those involved in organizations.

KEYWORDS: Organizational and Work Psychologist; Quality of life; Mental health; Well-being in organizations

1. INTRODUÇÃO

O desenvolvimento da psicologia organizacional e do trabalho acompanharam as ocorrências mundiais relativas à área. Seu aparecimento está associado à crescente industrialização que ocorreu nos principais países do cenário Ocidental, no fim do século XIX e início do século XX (Zaneli; Bastos, 2004).

Tais ocorrências causaram transformação na vida dos trabalhadores, esse cenário causou precariedade no espaço laboral. Durante a essas transformações as relações e as formas de produzir sofreram mudanças.

Com a percepção de crescimento das organizações, a indústria ampliou o olhar para a necessidade de manter a produtividade.

Assim, existem diversos estudos que buscam mapear o desenvolvimento e a evolução das atividades nesse campo. Uma das formas mais difundidas e aceitas apresenta a história organizada da seguinte forma: psicologia industrial, psicologia organizacional e, finalmente, psicologia organizacional e do trabalho. Essas denominações e essa organização podem mudar de acordo com a perspectiva dos autores (Lima; Costa; Yamamoto, 2011).

Com essas mudanças no mercado de trabalho, levou em consideração o crescimento e lucos nas organizações. O bem-estar dos colaboradores foram negligenciados, acarretando-os insatisfações, adoecimento psicológico e físico.

“A principal influência sobre o campo foi o de Frederck Winslow Taylor (1856 -1915)” um engenheiro que estudou longamente a produtividade de funcionários em sua carreira. Taylor chamava de administração científica aquela abordagem para manejar operários na produção nas fábricas.

A Talyon acreditava que os gerentes poderiam determinar o melhor manejo para que os funcionários cumprissem as suas tarefas. Taylor desenvolveu modelos para planejar e definir cargos, visando a melhor realização de atividades de trabalho.

Organizou treinamento para habilitar trabalhadores em suas funções, sem pensar na realização no trabalho e bem-estar dos trabalhadores.

Com esse modelo de gestão, os funcionários passavam por uma análise onde os classificavam aptos para exercer tal função, eram expostos a cumprir sua rotina excessiva diária, não existia a preocupação com o trabalhador, com a satisfação e a motivação no contexto industrial. Desencadeando doenças físicas e psicológicas, tais como: dores musculares e óssea; insônia; depressão; ansiedade etc, impactando diretamente na saúde

mental desse indivíduo, o que afetava a qualidade de vida naquela época. Na contemporaneidade não é diferente, com o avanço das tecnologias, os colaboradores passam a serem influenciados a se adaptar ao novo, a se qualificar para não perder espaço no mercado de trabalho e gerar uma maior produtividade em suas funções (Braverman, 1987: 82).

Com o levantamento das informações, é notório que a inserção dos Psicólogos do trabalho nas organizações é de suma importância, não só para as empresas, mas também para garantir que os colaboradores se sintam acolhidos e preparados para sua jornada de trabalho.

Segundo Chiavenato (1999), as pessoas passam boa parte de suas vidas trabalhando dentro das organizações. E as organizações por sua vez, dependem das pessoas para funcionar e alcançar sucesso.

Na década de 90, Goulart e Sampaio (1998, p.13) definem a Psicologia organizacional como “campo de aplicação dos conhecimentos oriundos da ciência psicológica às questões relacionadas ao trabalho humano, com vistas a promover a saúde do trabalhador e sua satisfação em relação ao trabalho”.

Sendo assim, o Psicólogo do trabalho atua promovendo um ambiente de bem-estar; move ações psicossociais que integram o colaborador nas organizações; facilita o engajamento do funcionário, liderança e organização; promove treinamentos; avaliações de desempenho; política de saúde; plano de salário e cargos; facilitador de entrevista para recrutamento e seleção; intervenções voltadas para que ao final possam obter ganhos significativos como: melhoria nas relações entre funcionário e gestor. Promovendo aumento na produção, garante que o atendimento para com o cliente e fornecedores sejam de melhor qualidade, e por sua vez a saúde psicológica e física dos colaboradores são preservadas (Zanelli, 1986).

O Psicólogo Organizacional e do Trabalho (POT), é de fundamental importância para o acompanhamento do trabalhador adoecido. Não obstante, é relevante que as organizações tenham estratégias de prevenção de adoecimento para evitar o afastamento dos colaboradores de suas funções. Promoção e prevenção de saúde requer o envolvimento de pessoas para um bem comum. É necessário um espaço para que esse funcionário seja oportunizado e tenha liberdade em trazer suas aflições e seus incômodos diante do contexto organizacional.

Na percepção do autor é necessário integrar o sujeito aos objetivos das organizações, visando propósitos que garante ganhos próprios atrelando ao termo de

efetividade/saúde organizacional. O autor salienta também que ao existir excelência, engajamento, manutenção das organizações, o crescimento garante que a efetividade esteja em harmonia.

De acordo Chiavenato (2008), nem sempre os trabalhadores vivenciam a qualidade de vida no trabalho. Muitos deles acabam se ausentando da organização por problemas de saúde. O motivo do afastamento geralmente são problemas relacionados a saúde mental. Além do absenteísmo, cumpre destacar outro fenômeno correlacionado à saúde do trabalhador nas organizações: o presenteísmo, situação na qual, mesmo adoecido, o trabalhador comparece ao trabalho (Pie, 2020).

Na visão de Chiavenato, os colaboradores executam as suas atividades laborais em um espaço negligente, onde o bem-estar e a saúde não se faz presente. A insatisfação desses indivíduos acarretam doenças físicas e mentais. Já para Pie, esse colaborador adoecido na grande maioria das vezes pela insatisfação no trabalho acaba chegando atrasado, falta recorrente, sai do espaço laboral fora do horário estabelecido, e em grande parte, mesmo em condições precária de saúde permanece executando suas atividades normalmente.

Os transtornos mentais ocupam a terceira posição na causa de concessão de benefícios previdenciário por incapacidade no Brasil. A exposição ocupacional a estressores psicossociais pode comprometer a saúde mental dos trabalhadores. Muitos acabam impossibilitados de trabalhar, por isso cabe ao perito médico previdenciário caracterizar se o adoecimento incapacitante está relacionado com as condições de trabalho, conforme esclarecido por Silva-Junior e Fischer (2015, p.735-744).

As organizações devem olhar com mais afinco para os projetos que ao implementá-los aja diretamente na qualidade de vida dos colaboradores. E, sendo assim mova ações que ao ser inserida beneficie-os com intervalos e atividades laborais em sua jornada de trabalho, prevenindo e mantendo a saúde física e mental do indivíduo. Visando a problemática, a inserção do Psicólogo capacitado com atuação humanizada com um olhar apurado e que atue para o bem-estar físico e mental do colaborador e das organizações, é de suma importância.

É de grande relevância uma pesquisa aprofundada em literaturas, artigos científicos, que possam embasar e nortear o presente estudo, evidenciando quais fatores leva o afastamento desses trabalhadores de suas funções. É fundamental a prevenção do adoecimento pois quando o indivíduo adoecer ocorre prejuízo para o trabalhador e para as organizações. O tema surgiu depois de algumas leituras em literaturas, e foi constatado

algumas experiências similares à da própria pesquisadora desta pesquisa. Sendo Assim, o objetivo geral da pesquisa é elucidar os fatores que desencadeiam o adoecimento de colaboradores do comércio, e a contribuição do Psicólogo Organizacional e do Trabalho para qualidade de vida e bem-estar no espaço laboral. O objetivo específico é evidenciar as mudanças trabalhistas em cada período do desenvolvimento das suas atividades. Reconhecer as estratégias trabalhistas na área organizacional e apresentar aspectos relacionados a categoria no cuidado do colaborador na condição da saúde física e mental. Evidenciou o papel e o fazer do psicólogo nas organizações.

2. METODOLOGIA

A metodologia dessa pesquisa adotou o uso da pesquisa qualitativa descritiva. Segundo Chizzotti (1995, p.11), “a pesquisa investiga o mundo em que o homem vive e o próprio homem”. Contudo, a pesquisa só existe com o apoio de procedimentos metodológicos adequados, que permitam a aproximação ao objeto de estudo.

O método de pesquisa qualitativa é compreendido enquanto um método que se ocupa do nível subjetivo e relacional da realidade social, onde é tratado por meio da história, do universo, dos significados, dos motivos, das crenças, dos valores e das atitudes dos atores sociais (Minayo, 2013). Para o autor a pesquisa descritiva elabora um olhar com mais afinco diante ao seu conhecimento e é capaz de elaborar questões e métodos que ajudam e ou afirmam um fenômeno.

Foi adotado uma pesquisa descritiva, com uma elaboração bibliográfica a partir de investigações em fontes confiáveis como o site: SciELO (Scientific Eletronic Libray Online), relevante e reconhecido entre o meio acadêmica, Ministério da Saúde, o acervo da faculdade FARESI – Faculdade da Região Sisaleira e o Código de Ética de Atuação do Psicólogo. Conforme critérios adotados para elaboração de uma pesquisa assertiva, artigos nacionais e com o idioma Português, com publicações entre 2008 a 2021, e por considerar algumas pesquisas relevantes ao tema, foram incluídos os anos de 1946 a 1999, e com alguns descritores, como; bem-estar nas organizações; saúde mental e burnout; cultura organizacional; qualidade de vida nas organizações.

Com a elaboração dessa presente pesquisa, espera-se que agregue e contribua para outras elaborações e enriqueça materiais já elaborados, e que forneça subsidio para

Profissionais da Psicologia e a comunidade acadêmica da área, para assim que se tenha um olhar mais cuidadoso para os colaboradores do comércio.

3. BEM-ESTAR NAS ORGANIZAÇÕES

Conforme Pimentel (2003) a expressão qualidade de vida engloba, além de atos legislativos que protegem o trabalhador, o atendimento às necessidades e aspirações humanas, focando na ideia de humanização do trabalho e na responsabilidade social da empresa. Assim, destaca-se a importância da criação de espaços de escuta e atenção dentro das organizações que sejam cotidianos e não se resumam às atividades alegóricas da semana de prevenção a acidentes de trabalho.

As definições contemporâneas de saúde organizacional atenderam ao questionamento de Jaffe (1995) quanto à inclusão de bem-estar e saúde do empregado como critério de efetividade organizacional. No entanto, alguns autores parecem adotar como sinônimo a saúde da organização e a saúde do trabalhador (Shoaf et al., 2004; Williams, 1994; Wilson et al., 2004) ou definiram a organização saudável como a que não gerasse estresse aos empregados (Cox e Howarth, 1990) ou, ainda argumentaram sobre a interdependência entre saúde organizacional e saúde individual (Assmar e Ferreira, 2004; Peterson e Wilson, 2002; Quick, 1999).

O conceito de bem-estar no trabalho foi rerepresentado por Siqueira e Padovam (2004) e possui três componentes: satisfação no trabalho, envolvimento como trabalho e comprometimento organizacional afetivo.

Segundo Keyes (1998), a tradição psicologia explica muito bem o bem-estar por meio dos conceitos de bem-estar subjetivo e bem-estar psicológico, explorando a esfera individual do ser humano. Entretanto, os indivíduos estão inseridos em estruturas sociais e encontram diariamente tarefas e desafios nestas relações sociais.

Siqueira e Padovam (2008) afirmam que o bem-estar subjetivo se sustenta em avaliações de satisfação com a vida e em uma ponderação entre afetos positivos e negativos que revelam felicidade. O bem-estar psicológico, por outro lado possui suas concepções teóricas fundamentando em formulações psicológicas a respeito do desenvolvimento humano e pautados em capacidade para enfrentar os desafios da vida.

A literatura (Danna & Griffin, 1999; Wright & Cropazano, 1998) que aborda a saúde e o bem-estar no contexto organizacional possui como principal enfoque os fatores

comprometedores destas variáveis, explorando o estresse e o sofrimento dos trabalhadores.

As organizações passaram a exigir muito dos trabalhadores, principalmente após a introdução de novas tecnologias de trabalho, de reengenharia e de qualidade total nas instituições empresariais. Nesse contexto, ocorreu uma drástica redução na qualidade de vida dos trabalhadores, o que levou a um aumento nos casos de estresse e à colisão de novos conceitos de emprego e produção com leis, práticas e tecnologias tradicionais (Limongi; França, 2003).

Para Rodrigues (2004), as dificuldades de adaptação aos novos valores foram impostas pelas transformações no sistema produtivo, que geraram contradições e paradoxos: com uma maior interação do trabalhador na produção, conseqüentemente se cria a individualização em um grau nunca experimentado. Assim, a produtividade crescente convive com a ansiedade quanto ao emprego e à própria sobrevivência, reforçando os valores da riqueza material e do comum. O psicólogo com participações em diferentes setores da empresa, pode desenvolver ferramentas próprias afim de minimizar os conflitos, promover o bem-estar e alinhar o trabalho entre as equipes (Cognitivo, 2018).

3.1 CONTRIBUIÇÃO DO PSICOLOGO NAS ORGANIZAÇÕES

Em paralelo, Garcia, Valdehita e Jover (2003) situam a Psicologia do Trabalho como uma disciplina teórica aplicada, que procura – mediante o uso de conceitos, padrões e métodos naturais da Psicologia – analisar, compreender, descrever, prever e explicar o comportamento do trabalhador e grupos laborais envolvidos com processos subjacentes a esse comportamento. Essa área tem como objetivo intervir sobre o indivíduo e sobre o trabalho com o intuito de satisfazer, da melhor forma, às necessidades dos trabalhadores, sem se esquecer de incrementar os benefícios da empresa (Campos et al., 2011. P.239).

Segundo o autor o Psicólogo exerce um papel fundamental nas organizações, atuam em melhorias, elaboração de projetos, ações e intervenções para que haja harmonia entre empresa e funcionários. Sem negligenciar o que diz respeito aos benéficos e lucros para ambos.

O Psicólogo vem acompanhando todo o processo de evolução no período da Revolução Industrial, o modelo Taylorista com a divisão do trabalho, planejamento e

controle, o Fordismo de Henry Ford (1914) com a padronização do trabalho e a linha de produção, o Toyotismo de Taiichi Ohno (1912-1990) e desenvolvido entre 1948 e 1975 com o Just-in-Time tempo justo e as ilhas de produções, a evolução tecnológica, e mais recente a pandemia da COVID-19 em (2020). Compreende-se que o Psicólogo vem se qualificando para lidar com os desafios que lhes são impostos na sua atuação. Com todas essas mudanças os “operários”, colaboradores, funcionários, assim classificados por organização, é notório o aumento de doenças físicas e mentais. Sendo de suma importância a inserção do profissional Psicólogo para intervir de forma eficaz nas organizações.

A Covid-19 intensificou os demais desafios enfrentados pelos profissionais que atuam nesse campo. Os psicólogos tiveram que tratar o medo e a ansiedade dos colaboradores, o receio de perder o emprego, a pressão dos gestores, com o risco de contágio da doença, e com a apreensão de transmitir o vírus e com inúmeras incertezas que os aterrorizavam. (Peixoto; Vasconcelos, 2020, p.48-63).

O Psicólogo que atua nas organizações, está inserindo nas empresas privadas e públicas, buscando intervir para que haja harmonia e bem-estar. Gerando satisfação, produtividade e ganho para o colaborador e seus empregadores. Com a covid-19 o Psicólogo passou por muitos desafios em sua atuação no período da pandemia. A redução de salário, o medo sanitário, a sobrecarga emocional, e a falta de apoio e até de EPIs para que atuassem dignamente em um período tão aterrorizante.

Ademais, durante esse período os psicólogos precisaram conviver com as suas próprias inseguranças pessoais e profissionais como a sensação de insuficiência e ânsia por novos conhecimentos para aprimorar feitos que respondessem as preocupações dos funcionários. (Peixoto; Vasconcelos, 2020, 48-63).

A pandemia da COVID-19 chegou aterrorizando toda humanidade. Com ela veio todos os anseios possíveis, atingindo não só os profissionais da área da saúde, mais todos expostos ao vírus. Com toda essa mudança imposta pelo período pandêmico, o trabalho remoto, híbrido e home office foram umas das soluções para afastar a população evitando o contágio em massa. Essa mudança levou os profissionais de psicologia a busca de novas formas de levar orientações, com ferramentas oriundas da tecnologia os capacitando, levando escuta para melhora das inseguranças, promovendo saúde mental para os colaboradores. Os anseios foram amenizados, os profissionais atuantes nas organizações permaneciam em aprofundar seu conhecimento em estudos que pudessem levar conforto e melhora para o bem-estar e que diminuísse toda euforia nas organizações, colaborador e

padrões aflitos. O Conselho Federal de Psicologia (CFP), por meio da [Resolução nº 4, de 26 de março de 2020](#), regulamenta a prestação de serviços psicológicos realizados por meios de tecnologias da informação e da comunicação, durante a pandemia do COVID-19, revogando a Resolução CFP Nº [11](#), de 2012. O documento reitera que é dever fundamental do psicólogo conhecer e cumprir o Código de Ética Profissional estabelecido pela Resolução CFP nº 10, de 21 de julho de 2005, na prestação de serviços psicológicos por meio de tecnologias da comunicação e informação.

3.2 QUALIDADE DE VIDA NAS ORGANIZAÇÕES

Recorre-se do conceito de Lomongi-França (1996), de que “qualidade de vida no trabalho é o conjunto das ações de uma empresa no sentido de implantar melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho”. Outros tópicos também são de apontamento, e aqueles apresentados por Lomongi-França e por Arellano (2002, p. 297) merece nossa consideração:

“Remuneração justa e adequada, segurança e salubridade do trabalho, oportunidade de utilizar e desenvolver habilidades, oportunidade de progresso e segurança no emprego, integração social na organização, leis e normas sociais, trabalho e vida privada e significação social da atividade do empregado.” Ressalva seja feita à “qualidade de vida no trabalho como gerenciamento do estresse”.

Segundo Mayo (2003, p. 10), [...] por melhor que [sic] que sejam as pessoas contratadas, sua contribuição sofrerá influência do ambiente em que trabalha. O ambiente afeta o seu nível de motivação comprometimento e lealdade, podendo encorajar ou inibir o uso total de suas habilidades.

Em Campos (2004, p. 136) temos que:

Não restam muitas esperanças aos trabalhadores senão colocarem seus cérebros para trabalharem full time, o que pode levá-los a não mais se identificarem com o trabalho que exercem. O que antes era visto como oportunidade de crescimento, de transformação, agora não passa de um grande castigo em que, diariamente, o trabalhador é obrigado a se ver fazendo parte de uma organização ou por necessidade, ou por velhas escolhas que talvez não supre mais. O trabalho e, por conseguinte, a organização, torna-se um castigo penoso, nocivo, banal, repetitivo e competitivo para muitos.

Mas o que é, então promover a saúde mental? A definição de Szasz (1973, p. 61) parece-me pertinente:

A noção de doença mental, assim, serve principalmente para obscurecer o fato diário de que a vida para a maioria das pessoas é uma luta contínua, não pela sobrevivência biológica, mas para um lugar, ‘lugar ao sol’, para a ‘paz de espírito’, ou algum outro valor humano. Para o homem cômico de si mesmo e do mundo à

sua volta, mais ou menos sido satisfeito as necessidades de preservar o corpo (e talvez a raça), surge o problema de o que ele deveria fazer para si mesmo. A adesão mantida ao mito da doença mental permite às pessoas que vivem encarar esse problema, acreditando que a saúde mental, concebida como a ausência de doença mental, automaticamente garante as tomadas de opções certas e seguras na direção da própria vida. Mas os fatos ocorrem todos de outra maneira. É a tomada de boas opções na vida que os outros considerem retrospectivamente saúde mental!

O autor salienta que para o trabalhador antes era um espaço de realização e de crescimento, hoje se tornou um espaço competitivo, frustrante e adoecedor. Onde deveriam sentir-se acolhidos e encorajados a crescer e lutar pelos seus ideais, hoje é visto como um ambiente repetitivo, baixo recuso de trabalho, redução de salário, aumento de carga horaria, e quase zero de benefícios. O colaborador se vê obrigado a trabalhar pelo fato de pagar as contas, não vê expectativa de crescimento. O espaço organizacional em seu poder requer orientar e buscar benefícios e recursos para que assegure o trabalhador em suas funções. Entregando-lhes bons espaços de trabalho, materiais adequados, jornada de trabalho adequada para um descanso adequado, e a inserção de um profissional de psicologia para intervir e manejar dentro das organizações.

De acordo a Organização Mundial da Saúde (OMS), em 1946, definiu saúde como um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não apenas como a ausência de doença ou enfermidade.

O autor Szasz salienta que saúde mental requer não só ausência de doença mental, mas requer de outros valores, bem-estar pessoal e de bons hábitos, valores, cultura e de boas relações para o seu bem. Diz também que a saúde mental é uma linha de partida continua, e que se deve pensar positivo em relação a boas decisões na sua vivencia diária.

3.4 SAÚDE MENTAL E O PAPEL DAS ORGANIZAÇÕES E A SUA CONTRIBUIÇÃO PARA O BEM-ESTAR FÍSICO E METAL E SOCIAL DE SEUS COLABORADORES.

O trabalho contempla os interesses e as vontades individuais do trabalhador vinculados aos da empresa. Sendo assim, as empresas devem visar estratégias que proporcionem prazer no trabalho, promovendo ainda ações de escuta que resultem na construção de um ambiente mais saudável para o trabalho e para a saúde mental dos funcionários (Glazner; Olschowsky; kantorrski, 2011 apud Ggirotto; Diehl, 2016).

“O trabalho é fonte de sobrevivência e realização pessoal e profissional do ser humano; ele é uma forma de dar dignidade às pessoas. Para assegurar a qualidade de

vida, algumas áreas buscam estudar a relação do homem com o trabalho e a sociedade, dentre elas a Psicologia Organizacional” (Santos; Caldeira, 2015).

Pereira e Scatolin (2020) afirmam que a voracidade das organizações contemporâneas por lucros e alta produtividade impõe aos trabalhadores condições de sobrecarga e estresse, o que impacta diretamente sobre sua saúde mental. A saúde mental dos colaboradores é importante para a composição do diferencial de mercado, pois impacta no envolvimento e na produtividade do colaborador, agregando valor aos produtos e serviços ofertados pela organização. Dessa forma, o fomento de programas que viabilizem a construção de um ambiente de trabalho saudável que haja preocupação com a saúde mental dos funcionários deveria ser foco de atenção prioritária das empresas.

Nascimento et al (2021) explicam que as doenças mentais no ambiente de trabalho geram absenteísmo, erros nas atividades executadas e afastamentos, o que prejudica a empresa aumentando seus custos e reduzindo sua produtividade, além da associação a uma imagem negativa pelos colaboradores.

As organizações passaram a exigir muito dos trabalhadores, principalmente após a introdução de novas tecnologias de trabalho, de reengenharia e de qualidade total nas instituições empresariais. Nesse contexto, ocorreu uma drástica redução na qualidade de vida dos trabalhadores, o que levou a um aumento nos casos de estresse e à colisão de novos conceitos de emprego e produção com leis, práticas e tecnologias tradicionais (Limogi-França, 2003).

A interface organização e colaborador mal elaborado e pouco exposto a boas condições de trabalho, exhibe fatores recorrentes que impacta fortemente o agravamento da saúde mental do indivíduo no ambiente de trabalho. A falta de bem-estar e boas condições de trabalho expõe esse colaborador a insatisfação no espaço laboral, gerando conflitos, baixa produtividade, problemas ergonômico e adoecimento psíquico. A Psicologia enquanto ciência e profissão, vem elaborando projetos e discursões favoráveis que dinamize a construção da vinculação que una os envolvidos visando ganhos não só para as organizações, mas que busque o colaborador para um lugar de promoção de saúde e direitos.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) assume um papel importante nas organizações, ela traz arcabouço teórico que embasa a sua atuação. O que lhes diferenciam das outras abordagens, é a sua potencialidade e conhecimento em gestão que alinhadas ao dinamismo e aos processos eficazes, busca potencializar estratégias para melhorar a saúde dos colaboradores dentro das organizações. Com a dinâmica desse fazer, a relação, trabalhador, organização e a maestria dos processos, há um aumento na produtividade e melhorias na saúde e bem-estar de cada indivíduo naquele espaço de trabalho.

Por negligencia em reconhecer o potencial do trabalhador e o seu serviço prestado, há uma carência nesse espaço como: falta de material laborais, um espaço de esculta para expor às suas inquietações, mal remuneração e nenhum benefício. Com isso, são lhes imposto, sobrecarga de atividades, cobranças por produtividade, alinhamento com novos recursos de aprendizagem para cada área, sobrecarregando-se e afetando o bem-estar e a qualidade de vida dos funcionários. Acarretando-lhes a saúde mental, física e o bem-estar. A promoção a saúde mental e boas condições de trabalho nas organizações tem de ser de extrema importância, não só para aumentar a produtividade e engajamento entre organização e colaborador, mas também para melhoria no bem-estar e qualidade de vida dos envolvidos.

Sabemos que a competitividade no mundo dos negócios só aumenta, por isso, os funcionários fazem parte e são principais peças responsáveis por fazerem com que o mundo dos negócios cresça.

Para que o espaço organizacional esteja alinhado ao bem-estar, saúde mental e física, é de extrema importância a inserção de um profissional de psicologia engajado a executar as suas atividades com maestria e conhecimento, desde o recrutamento e seleção, desligamento e a promoção de saúde nesse espaço. Diante a sua atuação nas organizações, o psicólogo também media conflitos, boas relações entre empregador, colaboradores e fornecedores, a atuação do psicólogo, tem efeito positivo no espaço organizacional, impactando satisfatoriamente na vida dos envolvidos.

A presente pesquisa discorreu ao longo da análise bem-estar nas organizações, fatores que desencadeiam a saúde mental e física de colaboradores do comércio, o crescimento e evolução dos marcos que envolve o período da psicologia industrial até

chegar à psicologia organizacional e do trabalho, e a contribuição dos profissionais de psicologia e a sua atuação nas organizações.

O presente trabalho possibilita salientar que mesmo diante aos desafios que lhe são impostas em sua atuação, o profissional de psicologia segue construindo degraus, conhecimento e ferramentas para continuar implementando e promovendo saúde e bem-estar no espaço laboral.

Por fim, saliento que esse trabalho não se esgota nessa pesquisa, há muitas informações a serem conhecidos pelos profissionais da área, e dará novas possibilidades de novas pesquisas.

5. REFERENCIAS

Brasil. Lei n. 8213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, 1991.

BRASIL. Ministério da Saúde do Brasil. Organização Pan-Americano da Saúde no Brasil. **Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde**. Brasília: 2001 Disponível em: <https://www.paho.org/pt/brasil>

CAMPOS, Dinael Corrêa de. **Atuando em Psicologia do Trabalho**: psicologia organizacional e recursos humanos. 2. ed. Revista e ampliada. - Rio de Janeiro: Ltc, 2017. p. 239.

CAMPOS, K. C. L. et al. **Psicologia organizacional e do trabalho** – retrato da produção científica na última década. *Psicologia: Ciência e Profissão*, Brasília, v. 31, n. 4, p. 702-717, jun. 2011. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S141498932011000400004&script=sci_abstract&tIng=pt. Acesso em: 11 ago. 2023.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**. 2. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2008.
Conselho Federal de Psicologia. Código de Ética Profissional dos Psicólogos. Resolução nº 010/05. Brasília, DF: CFP, 2005.

CRP-03, C. **CRP-03 - CFP publica resolução regulamentando atendimento on-line**. Disponível em: <<https://crp03.org.br/cfp-publica-resolucao-regulamentando-atendimento-on-line>>. Acesso em: 13 nov. 2023.

GIROTTI, C.; DIEHL, L. Saúde mental e trabalho: uma reflexão sobre a possível relação entre o diagnóstico e as situações de trabalho. **Polêmica**, v.16, n.2, p. 90- 115, 2016. Disponível em <https://www.epublicacoes.uerj.br/index.php/polemica/article/view/22904/16393>. Acesso em 13 de novembro 2023.

Goulart, I. B., & Sampaio, J. dos R. (Orgs). (1998). **Psicologia do trabalho e gestão de recursos humanos**: estudos contemporâneos. São Paulo: Casa do Psicólogo.

GRAMSCI, Antonio (1976). Americanismo e Fordismo. In: Maquiavel, a Política e o Estado Moderno. São Paulo: Civilização Brasileira
<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1991/lei-8213-24-julho-1991-363650-norma-actualizada-pl.html>. Acesso 03 de dezembro de 2023

MINAYO, M. C. S. O desafio do conhecimento: **Pesquisa qualitativa em saúde**. São Paulo: Hucitec, 2013.

MINISTERIO DO TRABALHO. Portaria n.º 3.214, de 8 de junho de 1978. Aprova as Normas Regulamentadoras – NR – do Capítulo V. Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas a Segurança e Medicina do Trabalho. Acesso em: 24 nov. 2023

PENA, Paulo Gilavane Lopes; CARDIM, Adryanna, ARAÚJO, Maria da Purificação (2011). Taylorismo cibernético e lesões por esforços repetitivos em operadores de telemarketing em Salvador-Bahia. Caderno CRH, v. 24, n. esp., Salvador.

PIE, A. C. S. et al. **Fatores associados ao presenteísmo em trabalhadores da indústria.** Rev. Bras. Saúde Ocup., São Paulo, v. 45, e13, 2020. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572020000102400&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 11 ago. 2023

PIMENTEL, M. H. C. R. **Qualidade de vida no trabalho:** concepções e práticas adotadas em empresas do polo petroquímico de Camaçari. 2003. 95 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Administração, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2003. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/9400/1/44444.pdf>. Acesso em: 13 ago. 2023.

Rodrigues, M. V. C. (2001). **Qualidade de vida no trabalho:** evolução e análise no nível gerencial. Petrópolis, RJ: Vozes.

SILVA-JUNIOR, J. S.; FISCHER, F. M. **Afastamento do trabalho por transtornos mentais e estressores psicossociais ocupacionais.** Revista Brasileira de Epidemiologia, São Paulo, v. 18, n. 4, p. 735-744, dez. 2015. Disponível em: <https://scielosp.org/article/rbepid/2015.v18n4/735-744/>. Acesso em: 13 ago. 2023.

Siqueira, M.M.M. & Pandovam, V.A.R. (2004). Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. Artigo submetido.

SIQUEIRA, Marlene Maria Matias *et al.* **Novas Medidas do Comportamento Organizacional:** ferramentas de diagnóstico e de gestão. Av. Jerônimo de Ornelas, 670 Santana - Porto Alegre Rs: Artmed Editora S. A, 2008. 344 p.

Tannhauser, C. L. (1994). **Qualidade de vida no trabalho:** o papel do psicólogo. Dissertação de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, RS, Brasil.

TAYLOR, Frederick Winslow (1987). Princípios de administração científica. São Paulo: Atlas

VASCONCELOS et al. **Cultura organizacional: a visão da análise do comportamento.** Revista Brasileira De Terapia Comportamental E Cognitiva, p. 48– 63, 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.31505/rbtcc.v14i2.507>. Acesso em 13/11/2023.

Zanelli, J. C. & Bastos, A. V. B. (2004). **Inserção profissional do psicólogo em organizações e no trabalho.** Porto Alegre: Artmed.

ZANELLI, J. C. **Formação e atuação em Psicologia Organizacional.** Psicologia ciência e profissão. Revista: Psicologia Ciência e Profissão, v. 6, n. 1, p. 31- 32, 1986. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/ttV7RVcjMZL3HQmZWCbVcsm/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 13/11/2023.