



ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO A FAVOR DA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR

HÁVILA MIZRAIM DE SOUZA SILVA¹
LARISSA CAROLINE VIEIRA AZEVEDO²
STELA MARIS SCHUTZ HOFFMANN³

RESUMO: Saúde mental, qualidade de vida, satisfação e realização dentro do mercado de trabalho são assuntos cada vez mais discutidos nos pequenos e grandes grupos. Com isso, a Psicologia Organizacional e do Trabalho surge com o intuito de facilitar a relação entre empregador e empregado, podendo mostrar para cada indivíduo que o seu local de trabalho pode ser também um local de construção e realização, não apenas um ambiente destinado a questões básicas de sobrevivência. O objetivo principal deste estudo foi mostrar se a atuação do Psicólogo Organizacional e do Trabalho dentro das organizações de fato é algo recorrente e prático, ou é algo apenas estudado e citado. Os modelos de liderança e gestão também podem influenciar de forma direta na saúde do trabalhador. O estudo foi embasado por meio de uma pesquisa bibliográfica, em sites, artigos e livros, no período de 15 anos. Com isso discutiu-se questões relacionadas a riscos psicossociais, a saúde física e mental do trabalhador, quais os riscos que o trabalho quando feito de forma errônea pode trazer ao colaborador. Concluiu-se destacando que a atuação do Psicólogo Organizacional e do Trabalho, na maior parte do seu tempo, é uma utopia idealizada.

PALAVRAS-CHAVE: Colaborador; Psicologia Organizacional; trabalho.

PERFORMANCE OF THE ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGIST AND WORK IN FAVOR OF WORKERS' MENTAL HEALTH

ABSTRACT: Mental health, quality of life, satisfaction and fulfillment within the job market are topics that are increasingly discussed in small and large groups. With this, Organizational and Work Psychology arises with the aim of facilitating the relationship between boss and employee, being able to show each individual that their workplace can also be a place of construction and realization, not just an environment destined to basic issues. of survival. The main objective of this study was to show whether the work of the Organizational and Work Psychologist within organizations is in fact something recurrent and practical or is something just studied and cited. Leadership and management models can also directly influence worker health. The study was based on bibliographical research. With this, issues related to psychosocial risks, the worker's physical and mental health, and the risks that work, when done incorrectly, can bring to the employee were discussed. It was concluded by highlighting that the work of the Organizational and Work Psychologist, for most of his time, is an idealized utopia.

KEYWORDS: Collaborator. Organizational psychology. Work.

¹ Graduada em Psicologia. Curso de Psicologia, Centro Universitário Fasipe – UNIFASIFE. Endereço eletrônico: havilamizraim@gmail.com

² Professora Especialista, Curso de Psicologia, Centro Universitário Fasipe – UNIFASIFE. Endereço eletrônico: larissa.cvazevedo@gmail.com

³ Professora Mestra, Curso de Psicologia, Centro Universitário Fasipe – UNIFASIFE. Endereço eletrônico: stelamaris@hotmail.com



1. INTRODUÇÃO

Devido à formação de grupos econômicos, a comunicação global, informações por meios tecnológicos e também através das crises, as organizações não foram resistentes às mudanças. É importante ressaltar que as organizações precisam ser habilidosas em compreender o meio ambiente em que estão inseridas para compreender as inovações tecnológicas, mudanças no mercado e no perfil do consumidor, com tudo isso, o mercado corporativo vem cobrando habilidades diferentes e inovadoras dos gestores, exigindo que os mesmos sejam capazes de identificar problemas, e por sua vez, prover soluções para a organização (MEDEIROS; WIMMERSBERGER; MIRANDA, 2015).

Com tantos eventos mundiais que trouxeram grandes impactos nas relações de trabalho ao longo do tempo, é clara a mudança na forma que a psicologia compreende e atua nos contextos que foram possibilitados a inserção do psicólogo. Os dias atuais são marcados pelo poder do capital onde a busca por lucros é prioridade (BORGES; YAMAMOTO, 2014).

Baseando-se nas possibilidades e limitações do Psicólogo Organizacional e do Trabalho no mundo contemporâneo, assumindo papéis estratégicos e visando demonstrar aos líderes e gestores das organizações a importância de tratar sobre a saúde mental do colaborador e seu bem-estar, apresenta-se o questionamento: a atuação do Psicólogo Organizacional e do Trabalho a favor da saúde mental do trabalhador é uma realidade ou uma utopia?

A presente pesquisa intenciona dissertar sobre as relações atuais e também sobre como as mesmas se constituem no mundo do trabalho, focando no papel do Psicólogo Organizacional e do Trabalho enquanto mediador, e apontar prováveis hábitos desse profissional na melhoria da saúde mental do sujeito que trabalha e adentrar sobre os riscos de adoecimento pelo trabalho.

O estudo tem como objetivos descrever sobre Psicologia Organizacional e do Trabalho, compreender o papel do Psicólogo Organizacional e do Trabalho, descrever os modelos de gestão, relatar sobre a saúde do trabalhador e os riscos psicossociais e identificar o impacto dos estilos de gestão na saúde do colaborador.

Diante do exposto, o presente trabalho poderá cooperar com a comunidade acadêmica e os profissionais da área da Psicologia, ao contribuir com informações sobre o papel do psicólogo organizacional e do trabalho a favor da saúde mental do trabalhador.

2. REVISÃO DE LITERATURA

2.1 Psicologia Organizacional e do Trabalho

A Psicologia Organizacional e do Trabalho é definida como a área aplicada da psicologia que trabalha com o estudo do comportamento humano e suas relações com o trabalho, as organizações e a produtividade. Os profissionais dessa área envolvem-se com pesquisas sobre os funcionários e na aplicação dos princípios de psicologia ao ambiente de trabalho para a otimização do sucesso de uma organização (SCHULTZ; SHULTZ, 2014).

Composta por dois ramos: a Psicologia Organizacional conhecida como comportamento organizacional definido como o estudo feito pelo indivíduo nas empresas e como os seus comportamentos afetam o desempenho da organização, e a Psicologia do Trabalho classificada como Gerenciamento de Recursos Humanos que define-se como uma filosofia sobre como as pessoas devem ser gerenciadas (ARMSTRONH; TAYLOR, 2014).

A partir do momento que uma organização conta com o trabalho de um Psicólogo Organizacional, consegue-se compreender cada colaborador individualmente, dentro da sua subjetividade, como eles são, como trabalham e quais as suas competências. Compreendendo cada colaborador, o Recursos Humanos (RH) da organização consegue trabalhá-lo conforme o que a



empresa e a equipe precisam, fazendo-o se sentir bem dentro do seu negócio. No decorrer de um determinado período, os trabalhos desenvolvidos por esses profissionais eram restritos apenas em áreas operacionais, seguindo as vertentes do processo de recrutamento e seleção, no entanto, cada vez mais abrange na prática, atividades com um planejamento maior, focando nos projetos de saúde do trabalhador e na qualidade de vida no trabalho (SCHMIDT, et al., 2013).

Com os colaboradores mais produtivos e mais engajados, a rotatividade diminui, pois no momento a instituição conta com profissionais satisfeitos no trabalho, desta forma os custos com os processos de recrutamento e seleção, e treinamentos diminuem. Uma grande vantagem de contar com o trabalho de um Psicólogo Organizacional é o clima no ambiente de trabalho, se torna melhor pois está favorecendo a produtividade, o dia a dia no trabalho, a interação dos colaboradores entre si e com a diretoria. Compreender o clima organizacional, implica em reconhecer como o ambiente interno de trabalho influencia o comportamento, a qualidade de vida e o desempenho dos colaboradores nesse contexto (MARTINS, 2007).

O trabalho não é apenas uma forma de ganhar dinheiro, faz parte da personalidade das pessoas e muitos indivíduos são identificados pela sua profissão. Fazer com que o colaborador sintase bem com o seu emprego é fundamental, pois todo trabalhador também é indivíduo, e deve ser visto através das suas particularidades. Diante disso, o sentido do trabalho na sociedade moderna, levando em conta o indivíduo, sua subjetividade relacionada com o seu trabalho, pois é por meio deste que se constroi o sujeito, modificando a sociedade ao mesmo tempo em que é modificado por ela (BERNAL, 2010).

2.2 A compreensão do papel do Psicólogo Organizacional e do Trabalho

A Psicologia Organizacional trata da organização, das pessoas e do trabalho, da relação estabelecida entre ambos, e se tornou um grande agente de transformação nos contextos organizacionais, afinal, lidar com o indivíduo de forma subjetiva, com seus conceitos, conflitos, problemas, certezas e convicções exigem alguns conhecimentos bem específicos. Empresas são construídas por recursos materiais e principalmente recursos humanos, os mesmos possuem um grande nível de relevância para o funcionamento da organização. Percebe-se que mesmo que o capital humano não possa ser considerado em números nos papéis de resultados das organizações, os sujeitos podem a partir das suas experiências somadas aos seus valores junto com os da organização e contribuir com o lucro da mesma (MARRAS, 2011).

A Psicologia ampliou-se para um modelo de atuação que compreende não apenas o indivíduo, mas também o todo. As aplicações das intervenções não são reduzidas apenas a pequenos grupos podendo ser mais abrangentes mantendo o compromisso e o desenvolvimento com a organização, chegando ao ponto que o colaborador e o trabalho passam a ser modelos fundamentais na gestão (ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS, 2014).

Bastos, Yamamoto e Rodrigues (2013), discutem sobre o compromisso social e ético na atuação do psicólogo dentro das organizações, afinal, o psicólogo tem um compromisso social, e isso vai muito além de apenas trabalhar nas empresas com o propósito de criar um vínculo com os interesses da empresa e dos colaboradores mesmo sabendo que as organizações estão cada dia mais mecanicistas.

A Psicologia Organizacional e do Trabalho vem crescendo e ganhando uma grande proporção no mercado, cada dia mais empresas abrem portas para essa ciência, para que o profissional da área atue como facilitador entre patrão e empregado, contribuindo para um melhor clima organizacional, o crescimento profissional do colaborador e a relação com a empresa que trabalha. Os psicólogos passaram a fazer parte das preferências do capitalismo com a tarefa de seleção de pessoas através de testes psicológicos, encontrando indivíduos adequados para ocupar os cargos disponíveis (BERNAL, 2011).



Ter o Psicólogo Organizacional e do Trabalho como um companheiro para um melhor desenvolvimento organizacional ainda é uma utopia dentro de algumas empresas, onde o foco é em processos e produtividade, sem ter um olhar mais humano e dedicado à pessoas, fazendo com que o trabalhador apenas produza e trabalhe sem ter o olhar de que o seu trabalho não é apenas uma forma de se manter, de trazer o sustento da família, mas também o caminho para a realização de sonhos, para a conquista de objetivos e crescimento pessoal (ABREU; MELO, 2019).

Empresas que possuem um Psicólogo Organizacional e do Trabalho em atuação dentro da organização são capazes de avaliar cada um dos seus colaboradores de forma subjetiva desenvolvendo melhor as habilidades individuais, possuindo um alto nível de confiança, inovação, qualidade de vida, oportunidade de crescimento, remuneração, alinhamento de valores, benefícios e estabilidade (ZANELLI; BASTOS, 2004).

Possuindo foco no colaborador, a Psicologia Organizacional e do Trabalho quando aplicada dentro da organização, reúne diagnósticos essenciais com a intenção de proporcionar qualidade e bem-estar no ambiente organizacional, tudo isso auxilia de maneira muito positiva para a organização, com colaboradores dispostos, motivados, positivos, focados na produtividade e excelência da instituição com o sentimento de pertencimento a mesma (COSTA, 2014).

Os desafios da Psicologia Organizacional e do Trabalho são muitos, visto que produtividade e flexibilidade são palavras de ordem. No entanto, a preocupação maior dos profissionais verdadeiramente envolvidos nesse campo, de uma perspectiva mais crítica, é o comprometimento social com os indivíduos da organização, um comprometimento que vai além de aplicações e técnicas. É preciso, antes de tudo, uma atuação estratégica, que pense no social para além dos arredores da organização, pois esteja onde estiver o psicólogo irá se deparar com uma realidade complexa, repleta de conflitos e contradições que se manifestam por meio de desigualdades e processos de exclusão, por isso é essencial que a atuação do psicólogo esteja pautada na promoção de saúde e na qualidade de vida, desta forma, irá contribuir para a eliminação de qualquer negligência, exploração, discriminação, violência, crueldade, opressão, etc (BASTOS; YAMAMOTO; RODRIGUES, 2013).

Observa-se que muitos profissionais que atuam em Psicologia dentro das organizações possuem uma expressiva vontade de atuar em uma perspectiva mais ampla, à medida que o profissional aumenta sua bagagem teórica e prática o mesmo deseja novos desafios e meios para exercer a sua profissão, acabam buscando novas empresas para colocar em prática seus conhecimentos em níveis mais estratégicos, e não apenas em processos de recrutamento e seleção (BASTOS; YAMAMOTO; RODRIGUES, 2013).

O trabalho é um elemento transformador não apenas quando se trata da matéria, mas também da vida social, política, cultural, econômica e psíquica. Desta forma, o psicólogo exerce uma função importante na busca por satisfação do colaborador com a organização, sendo essas um tanto privilegiadas, por terem esse trabalho sendo desenvolvido. Demonstra-se também ser relevante destacar, que o ofício desse profissional dentro das organizações é atuar como facilitador, e conscientizar o trabalhador do seu papel dentro de cada setor que compõe a empresa, levando sempre em consideração a sua saúde, subjetividade e a forma como a empresa funciona. As atividades que são desenvolvidas por esse profissional são fundamentadas em técnicas e instrumentos utilizados pela psicologia, trazendo desenvolvimento da empresa para a sociedade e também para o trabalhador (CANOVA; PORTO, 2010).

2.3 Estilos de gestão

Os relacionamentos interpessoais estão cada vez mais estimados, executar o bem-estar dos colaboradores torna um quesito importante para que exponham um comportamento satisfatório, e nesse sentido, as ações da gestão tornam-se motivos indispensáveis para que o grupo de trabalho obtenha sucesso ou fracasso, afetando desta forma, diretamente o clima organizacional. A qualidade



do clima é definida pela característica da junção entre organização e funcionário, feita pelo líder, essa relação poderá ser tanto positiva quanto negativa (CHIAVENATO, 2007).

Pereira (2015) descreve que existem variáveis capazes de influenciarem o clima, e que um bom ambiente de trabalho pode proporcionar também um relacionamento saudável com o líder, desta forma, o colaborador se sente mais valorizado dentro da empresa. Existe uma realidade onde as organizações além de promover uma melhor relação com o cliente externo também visa possuir uma política voltada para a valorização dos seus colaboradores.

De acordo com Chiavenato (2014), a gestão pode proporcionar benefícios para o clima organizacional. Integridade, comprometimento e honestidade são características essenciais para um gestor, é necessário que ele se comunique com a equipe, converse sobre os resultados esperados e os resultados alcançados, deixando bem claro as normas e regras a serem seguidas.

A formação de um bom clima organizacional pode trazer diversos benefícios, entre eles a redução da rotatividade. Desta forma, é considerável entender que o planejamento estratégico em Gestão de Pessoas, deve estar ajustado ao planejamento estratégico da Organização, constatando e representando formas que a Gestão de Pessoas possa aplicar para dispor os recursos humanos, seus conhecimentos, habilidades e atitudes em favor do desenvolvimento da organização (CHIAVENATO, 2014).

O papel do gestor faz toda a diferença, este precisa preparar-se para os desafios que terá que lidar e resolver, incentivar os colaboradores, conduzir ocorrências organizacionais com uma forma positiva e sensata, podendo influenciar de forma positiva os profissionais da instituição, compreendendo-os melhor, realizando mediações de liderança para obter um ambiente organizacional mais positivo e identificando suas necessidades. A busca pela realização e a satisfação pessoal são mecanismos que movem o sentido da vida (LIMA 2009). Guez et al (2020), diz que alguns estilos de liderança vem demonstrando melhores resultados com o clima organizacional positivo, por exemplo, a liderança transformacional, que é um estilo capaz de influenciar e motivar de forma inspiradora, buscando o desenvolvimento intelectual dos funcionários, mostrando a eles que são únicos.

2.4 Saúde do trabalhador e os riscos psicossociais

O mercado está tornando-se cada vez mais competitivo, as empresas buscam por uma intensa produtividade das equipes, gerando uma pressão no ambiente de trabalho. Muitos outros fatores, como uma carga horária excessiva, associados a essa cobrança causam o estresse emocional do trabalhador. Na sua tentativa de adaptar-se ao sistema, o trabalhador desenvolve estratégias de defesa que são usadas como mediações ao sofrimento, essas estratégias são a dissimulação, a hiperatividade, o cinismo, o desprezo, a desesperança no reconhecimento, a violência aos subordinados, a negação dos riscos inerentes ao trabalho, a falta de comunicação assertiva entre vários outros (MENDES, 2007).

A saúde mental do trabalhador é um assunto muito discutido, discutem-se também os motivos que influenciam de forma benéfica e também de forma maléfica o estado mental do trabalhador dentro da organização. Entre os fatores que influenciam estão os estilos de liderança, o incentivo à competitividade e carga horária excessiva de trabalho. Observando esse contexto, dificilmente os colaboradores irão demonstrar frustração, sendo dominados por um sentimento de medo, desta forma, é importante mapear a realidade da empresa em relação à saúde mental dos seus funcionários, essa estratégia é uma iniciativa para a promoção de um maior bem-estar, com o auxílio de estratégias mais assertivas, como por exemplo, a pesquisa de clima organizacional (CHIAVENATO, 2014).

Os fatores de riscos psicossociais estão relacionados à interação entre o ser humano e o seu trabalho, compreendendo a sua autonomia, o seu desempenho profissional e o seu controle, relacionando tudo isso a execução das suas funções, atividades e tarefas realizadas, a forma de



organização dos esquemas de produção, a intensidade da jornada de trabalho, o ambiente externo e interno das organizações e trabalho onde estão inseridas, a jornada e a intensidade do trabalho. Quando esses fatores se tornam negativos, relacionam-se a um grande número de agravos na saúde do trabalhador, que incluem transtornos mentais, acidentes de trabalho, abuso de substâncias, suicídio, entre outros (CANOVA; PORTO, 2010).

Destaca-se a necessidade de um certo esforço para uma definição mais precisa que incorpore a complexidade das configurações de trabalho no mundo atual e liguem modelos teóricos diferentes. A análise de riscos psicossociais no trabalho elenca uma série de contribuições teóricas, de modelos de base sociológica a estresse, porém, não se aprofunda na discussão da forma de interpretação dos fatores de riscos e dos riscos psicossociais (ABREU, 2019).

2.4 Trabalho, estresse e estressores ocupacionais.

Segundo Murta e Tróccoli (2004), o estresse minimiza a qualidade de vida, afetando seu comportamento em diferentes momentos, inclusive no âmbito profissional. O trabalho ganha destaque, pois o indivíduo passa grande parte do seu tempo e dos seus dias trabalhando, o que requer que o mesmo esteja bem e em perfeitas condições para executar suas tarefas, ainda afirmam que o trabalho pode ser visto de forma positiva, pois é uma das fontes de satisfação de muitas das necessidades do ser humano, como a auto realização, manutenção de relações interpessoais e sobrevivência. Mas também ele pode ser visto de forma negativa, quando este contribui para o desgaste da saúde do trabalhador, gerando adoecimento.

Para Zanelli (2010), os estressores estão relacionados à sobrecarga dos indivíduos. O trabalhador tem muita coisa a executar, não tem tempo hábil de cumprir e acaba sendo cobrado momentaneamente por isso. Não tem apoio de seus superiores e acabam executando muita coisa sem capacidade para isso, argumenta ainda que dentre os agentes estressantes no contexto de trabalho, destacam-se: as demandas acima das condições efetivas de produção ou prestação de serviços com qualidade; pouco reconhecimento profissional; reduzida participação dos trabalhadores nas decisões da organização; longas jornadas de trabalho; dificuldades de promoção; pressão de tempo, excesso de burocracia, entre outros.

Bertani (2006) relata que muito se é falado sobre qualidade de vida, no entanto com os avanços do mundo, não existe um tempo para viver com qualidade. Desta forma, destaca-se a necessidade das políticas e práticas relacionadas à gestão de pessoas proporcionarem um melhor bem-estar para o colaborador, para que o mesmo execute o seu trabalho de forma eficiente, estando mais motivado e livre do estresse.

2.5 Impactos provenientes do trabalho na saúde do trabalhador

Para o indivíduo adoecer é necessário que haja existência de elementos nocivos no ambiente, que o mesmo seja ou esteja sensível à ação de agentes que estão no ambiente. Ocorrendo uma interação recíproca entre múltiplos fatores envolvidos na causalidade das doenças, sejam eles, o potencial patogênico do agressor, a susceptibilidade do organismo e o ambiente na qual está imersa (LIMONGI; RODRIGUES, 2011).

Segundo Borsoi (2007), as relações entre trabalho e saúde afetam também a saúde mental dos profissionais, principalmente com a reconstrução produtiva que programa o padrão de acúmulo flexível, o qual mantém a demanda elevada pela capacidade física do trabalhador, e, intensifica, significativamente, as exigências de sua capacidade psíquica, impactando, fortemente, sobre a saúde do trabalhador.

Estudos na área do trabalho relatam que o mercado está exigindo cada dia mais, buscando trabalhadores com mais qualificação, iniciativa, proatividade, porém na maioria das vezes os mesmos não podem escolher como proceder no ambiente de trabalho, não podendo escolher como iniciar uma



demanda ou mesmo qual o melhor caminho a ser tomado. Não existe autonomia para o trabalhador. Isso faz com que o colaborador se sinta cada dia mais preso e seja intensificada a exploração do trabalho trazendo uma relação apenas de oferta e demanda, de um lado o capital oferecido e do outro a mão de obra (FIORELLI, 2009).

A relação entre trabalho e saúde do trabalhador é bem complexa. Para a compreensão devem ser analisadas informações vindas de dentro e de fora da empresa. Devem ser analisadas as seguintes informações: rotatividade, tempo de trabalho, formação, remuneração, plano de carreira, organização do trabalho, etc. Os indicadores de resultados sobre saúde definem também outras informações para serem analisadas, como por exemplo, o número de afastamentos gerados por problemas de saúde, os setores que são mais afetados, duração e motivo dos afastamentos, taxa de absenteísmo, entre outras (INRS, 2010).

O aumento da carga emocional para o colaborador e a responsabilização com mudanças constantes no trabalho é um aspecto muito importante para ser considerado em relação à saúde do trabalhador. O fato de o trabalhador enfrentar novas situações no cotidiano tem um impacto um tanto negativo na saúde do mesmo, pois precisa ter um conhecimento novo em um contexto onde, na maioria das vezes, não se tem tempo para realizar o que já é do contexto normal de trabalho. Tudo isso acaba gerando insegurança e também incertezas em relação ao futuro do colaborador dentro da empresa, gerando no indivíduo uma obrigação para investir cada vez mais em formação para enfrentar de uma melhor forma as novas situações de trabalho (COSTA, 2014).

2.6 Liderança e subjetividade do trabalhador

O comportamento dos líderes nas organizações pode influenciar os sentimentos, as percepções, a criatividade e o desempenho dos colaboradores, e como consequência a liderança se torna importante na motivação do colaborador e mobilização de recursos para o alcance da missão organizacional. No entanto, espera-se que os gestores se preocupem em adotar um estilo de liderança adequado para conduzir a equipe no alcance dos objetivos organizacionais e maximizar o desempenho (ANTINAKIS; HOUSE, 2014).

Tratando-se do domínio de um mercado que está se tornando cada vez mais competitivo e exigente, as empresas precisam estabelecer técnicas que racionalizam e otimizam as suas atividades, ou seja, instituindo novas maneiras da gestão trabalhar, pois o trabalho não depende apenas da produtividade e da mobilização física. O trabalho está operando sob um conceito de produção hipermoderna mais conhecida como gerencialismo ou gestão, onde a energia psíquica é mobilizada e ocorre a substituição da repressão pelo desejo, imposição, adesão, obediência, e reconhecimento (GAULEJAC, 2007).

A subjetividade do sujeito está ligada à valorização do desenvolvimento e da competitividade influenciada pela gestão, mascarada pela “autonomia” que se transforma em responsabilização. Desta forma, cada trabalhador sente-se responsabilizado pelos resultados pessoais e da empresa, colocando sua criatividade, suas competências e seus talentos a favor da organização (GRISCI, TONON, 2015).

O trabalho prescrito são todas as situações que foram escritas pela organização para o colaborador compreender como as atividades devem ser executadas, porém o trabalho real são como essas atividades de fato acontecem diariamente (COSTA, 2011).

Encontra-se um espaço entre o que é prescrito e o que é real, a partir desse momento o trabalhador se mobiliza de forma subjetiva em prol do alcance das atividades e dos objetivos da empresa, as competências são depositadas e desenvolvidas, podendo ser fontes tanto de prazer como de sofrimento. Tudo isso depende dos recursos e do reconhecimento da organização do trabalho. É perceptível o fortalecimento do trabalho no setor comercial, como por exemplo, nos shopping centers que possuem dias de descanso (sábados e domingos) substituídos por folgas agendadas, normalmente durante a semana (PERREIRA, 2015).



Usar alguns efeitos de controle da subjetividade do trabalhador e algumas características pessoais a favor da organização é uma atitude problematizada, o colaborador pode se sentir em um estranho ninho, pois deseja trabalhar em um lugar que possui um bom clima organizacional, uma boa interação com os colegas de trabalho, ter uma boa remuneração e sentir-se satisfeito e feliz com o trabalho. Os trabalhadores se mobilizam, internamente, para conseguirem atingir as demandas da produção, mesmo com suas angústias e desejos captados e colocados à disposição da empresa, podendo transformar energia libidinal em força de trabalho (GAULEJAC, 2007).

Chiavenato (2014), pontua que as organizações não existem sem as pessoas, afinal, os recursos e a tecnologia não são autossuficientes, não inertes e estáticos, esses recursos funcionam como ferramentas de trabalho de cada indivíduo. A desvalorização do grupo e do coletivo, a competitividade e o individualismo estão cada dia mais presentes dentro das organizações e caracterizam-se como algo natural, todavia ainda existem formas alternativas à competitividade, desta forma, na maioria das situações, o controle organizacional junta-se ao discurso do coletivo e traz uma ilusão, fazendo com que os colaboradores acreditem que a empresa está realizando os projetos do seu agrado e que estão sendo valorizados e reconhecidos.

3. MATERIAIS E MÉTODOS

O estudo caracteriza-se como uma pesquisa bibliográfica com a finalidade de descrever sobre a atuação do Psicólogo Organizacional e do Trabalho, a favor da saúde mental do trabalhador e através disso, compreender se essa atuação está caracterizada em realidade ou utopia dentro das organizações através de descrições sobre essa ciência, a subjetividade do trabalhador e os impactos que os modelos de gestão podem trazer para o clima organizacional.

O método baseou-se na busca de informações bibliográficas, seleção de documentos que estão relacionados com o problema da pesquisa. Trata-se do primeiro passo em qualquer projeto de pesquisa científica, com o objetivo de revisar a literatura existente e não tornar o tema de estudo redundante, envolvendo uma série de procedimentos metodológicos, configurados em etapas de trabalho. É elaborado a partir de documentos já publicados com o objetivo de colocar o pesquisador em contato direto com os materiais já escritos sobre o tema da pesquisa (PRODANOV; FREITAS, 2013).

Para isso, a pesquisa baseou-se em estudos sobre autores que descrevem sobre o tema, como por exemplo, Christophe Dejours, Gaulejac, Chiavenato, Zanelli entre outros autores que elaboram trabalhos de acordo com o assunto, também baseou-se em periódicos da internet dentro de uma linha temporal de até 15 anos. É de suma importância relatar que o corpo de autores poderá aumentar de acordo com o desenvolvimento do trabalho escrito e atende as

Palavras-chave: trabalho, saúde mental, organizacional, atuação, psicólogo.

O método utilizado, sendo ele uma pesquisa bibliográfica exploratória busca familiarizar-se com os fenômenos que surgiram durante a pesquisa, tornando os próximos passos do trabalho desenvolvido mais profundos e com uma maior precisão (RODRIGUES, 2007).

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Essa seção da pesquisa corresponde a análise da interpretação dos artigos, livros e sites pesquisados. Baseando-se no referencial teórico para obter a conclusão e uma possível resposta para a problemática apresentada.



Quadro 1: Livros Analisados

Nome do Livro	Resumo do Livro	Conclusão do Livro
<p>O mundo do trabalho Livia de Oliveira Borges e Oswaldo H. Yamamoto, 2014.</p>	<p>Yamamoto discute como as relações de trabalho têm evoluído ao longo do tempo, desde a Revolução Industrial até os dias atuais, destacando as influências políticas, econômicas e sociais que moldam esse cenário. Também analisa as consequências das mudanças tecnológicas e da globalização na estrutura e nas dinâmicas do mercado de trabalho, incluindo o surgimento de novas profissões, a automação de tarefas e os desafios enfrentados pelos trabalhadores diante dessas transformações.</p>	<p>É uma obra que explora as transformações no ambiente de trabalho contemporâneo, especialmente no contexto brasileiro. O livro aborda diversas questões relacionadas ao mundo laboral, como as mudanças nas relações de trabalho, as novas formas de organização e gestão, os impactos da globalização, as tecnologias emergentes e as tendências futuras. Proporciona uma análise abrangente e atualizada sobre as dinâmicas do mundo laboral, convidando o leitor a refletir sobre os desafios e as oportunidades presentes no contexto do trabalho contemporâneo.</p>
<p>A loucura do trabalho – estudo da psicopatologia do trabalho Christophe Dejours, 2018.</p>	<p>"A Loucura do Trabalho", escrito por Christopher Dejours, é uma obra que examina as dimensões psicológicas e sociais do trabalho contemporâneo, explora os efeitos do trabalho na saúde mental dos trabalhadores e analisa as dinâmicas que contribuem para a emergência de sintomas de sofrimento psíquico no ambiente profissional. O autor argumenta que o mundo do trabalho moderno, marcado por intensificação das demandas, competição acirrada e precarização das condições laborais, tem um impacto significativo na saúde emocional dos trabalhadores. Dejours destaca como a pressão por produtividade, a insegurança no emprego e a falta de controle sobre o próprio trabalho podem gerar sentimentos de ansiedade, estresse e alienação, levando a quadros de esgotamento, depressão e outros transtornos mentais.</p>	<p>O livro examina as relações de poder no ambiente de trabalho e como a hierarquia, a submissão e a falta de reconhecimento podem contribuir para o adoecimento psíquico dos trabalhadores. Ele também discute a importância do apoio social e do senso de pertencimento no enfrentamento do sofrimento no trabalho, bem como a necessidade de políticas organizacionais e sociais que promovam condições de trabalho mais saudáveis e humanizadas. Por meio de estudos de caso e análises psicodinâmicas, Dejours oferece uma reflexão profunda sobre as questões que permeiam o mundo do trabalho contemporâneo, destacando a urgência de repensar as práticas organizacionais e as políticas de gestão de pessoas para garantir o bem-estar e a saúde mental dos trabalhadores.</p>
<p>Gestão de Pessoas Idalberto Chiavenato, 2014.</p>	<p>A Gestão de Pessoas nas organizações é a função que permite a colaboração eficaz das pessoas — empregados, funcionários, recursos humanos ou qualquer denominação utilizada — para alcançar os objetivos organizacionais e individuais. Por muitos anos, as empresas acharam que a base que sustentava o seu crescimento era o capital financeiro, essencial para o potencial sucesso. Aquelas que apresentassem maior capital financeiro alcançariam maior êxito na organização. Atualmente, a força de trabalho está concentrada nas pessoas. O sucesso da organização está diretamente relacionado</p>	<p>As pessoas são membros fundamentais para as corporações no que se refere ao cumprimento dos serviços e ao alcance dos objetivos apresentados. Por outro lado, a empresa é o mecanismo como essas pessoas podem conseguir seus propósitos. a gestão de pessoas provoca eventuais transformações na administração do setor de RH, porque inclui o funcionário, que antes não tinha o valor merecido, como parceiro da companhia. Isso significa que a gestão de pessoas apresenta um ponto de vista sobre ocupação e funcionário</p>



	<p>ao talento, às competências, habilidades e ao capital intelectual. Afinal, segundo Chiavenato, um dos teóricos mais importantes na área de recursos humanos, a qualidade de vida e a motivação constante do colaborador fazem toda a diferença nos resultados da empresa.</p>	<p>que antecede e, simultaneamente, orienta seus atos. Uma gestão adequada consiste em criar um vínculo forte e decisivo entre as pessoas e as técnicas. Cabe salientar que os conceitos de gestão de pessoas e gestão de recursos humanos não estão correlacionados. Enquanto, o RH lida com política, recrutamento, plano de carreira, banco de talentos, avaliação de desempenho, entre outros. A gestão de pessoas possibilita a evolução do colaborador e de suas competências e habilidades em geral. Além disso, a gestão de pessoas depende de diversos fatores, como a cultura organizacional, a estrutura adotada, as características do cenário, a tecnologia usada, os processos estabelecidos internamente</p>
<p>A Psicodinâmica do trabalho Christophe Dejours, 2017.</p>	<p>A Psicodinâmica do Trabalho é uma abordagem teórica e prática que busca compreender as dinâmicas psicológicas e sociais presentes no contexto do trabalho. Desenvolvida por Christophe Dejours e outros pesquisadores, essa perspectiva enfatiza a relação entre o trabalho e o psiquismo humano, investigando como as experiências laborais influenciam a saúde mental dos trabalhadores e vice-versa. Uma das contribuições da Psicodinâmica do Trabalho é o desenvolvimento de uma abordagem clínica específica para compreender e intervir nos casos de sofrimento psíquico relacionado ao trabalho. Isso envolve o diagnóstico preciso dos sintomas, a identificação dos fatores organizacionais desencadeantes e a implementação de intervenções individuais e coletivas para promover o bem-estar dos trabalhadores. Em resumo, a Psicodinâmica do Trabalho oferece uma visão integradora e complexa das relações entre trabalho e saúde mental, destacando a importância de considerar não apenas os aspectos técnicos e econômicos do trabalho, mas também suas dimensões psicológicas e sociais para promover ambientes de trabalho mais saudáveis e humanizados.</p>	<p>A Psicodinâmica do Trabalho destaca que o trabalho pode ser fonte de prazer e realização, mas também pode gerar sofrimento psíquico quando há conflitos, pressões excessivas, falta de reconhecimento, precarização das condições de trabalho, entre outros fatores. Destaca também a importância do investimento psíquico dos trabalhadores em seu trabalho, ou seja, o grau de envolvimento emocional e identificação com as tarefas e responsabilidades laborais. Esse investimento pode influenciar tanto positivamente, gerando motivação e engajamento, quanto negativamente, aumentando o risco de exaustão e desgaste emocional.</p>

Fonte: Própria (2023)

A atuação do Psicólogo Organizacional e do Trabalho ainda é um tanto limitada principalmente quando relaciona-se com a saúde do trabalhador. Mesmo com as limitações a especialidade vem crescendo de forma constante abrindo diversas possibilidades de atuação.



5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Muito se fala sobre saúde física, mental e qualidade de vida, os indivíduos buscam cada vez mais por conforto, autonomia e realização, não apenas em suas vidas pessoais, com suas famílias, seus amigos ou nos momentos de lazer. Estão buscando por esse mesmo estilo de vida dentro dos seus trabalhos e empresas. A busca por autonomia, confiabilidade, desenvolvimento e crescimento profissional, tudo isso de uma forma mais flexível.

O estudo realizado relata sobre a Psicologia Organizacional e do Trabalho, uma área que vem ganhando cada vez mais espaço dentro do campo da psicologia com os acadêmicos e profissionais já atuantes aderindo a mesma, e também dentro das empresas para um melhor desenvolvimento, maior produtividade e melhor clima organizacional.

No entanto, a realidade é um pouco diferente dos livros, quando se trata de atuação, o profissional atuante na área da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) tem enfrentado cada dia mais desafios, sendo estes com os próprios colegas de trabalho, que às vezes negligenciam essa área como também dentro das empresas, onde possuem uma autonomia limitada para desenvolver tudo o que é necessário e progredir com o seu trabalho.

Ao contrário do que muitas pessoas procuram, o trabalho pode ser um gerador tanto de satisfação quanto de doenças e sofrimento. Em teoria, o trabalho do Psicólogo organizacional e do Trabalho é fazer com que o colaborador sinta-se pertencente ao seu ambiente organizacional, perceba e entenda que o trabalho não é apenas para questões de sobrevivência, mas também é um contribuinte importante para a realização de sonhos, objetivos e gerador de satisfação e autorrealização.

Conclui-se através das pesquisas e leituras dos livros e artigos que a atuação do Psicólogo Organizacional e do Trabalho, na maioria das vezes, é uma utopia, podendo perceber que a maior dificuldade está de fato, ligada a situação de muitas empresas possuírem uma certa resistência a essa área, não dando autonomia para o trabalho ser realizado, e resumindo o mesmo apenas a recrutamento e seleção, alguns colaboradores também são resistentes, e muitas vezes até os próprios profissionais.

REFERÊNCIAS

BIANCO, Mônica de Fátima. Ergologia: uma abordagem possível para os estudos organizacionais sobre o trabalho. Rio de Janeiro, ago. 2014.

BORGES, L.O.; YAMAMOTO, O. H. O mundo do trabalho: construções históricas e desafios contemporâneos. In: ZANELLI, J. C.; ANDRADE, J. E. B.; BASTOS, A. V. B. (ORG.) Psicologia, organizações e trabalho no Brasil. Porto Alegre: Artmed, 2014.

BORSOI, Izabel Cristina F. Da relação entre trabalho e saúde à relação entre trabalho e saúde mental. Psicologia & Sociedade. N.19, Edição especial 1, pag. 103-111, 2007.

CHIAVENATO, I. Administração: teoria, processo e prática. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.

CHIAVENATO, I. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. Barueri, SP: Manole, 2014.

DEJOURS, Christophe. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez; Oboré, 2018.

DEJOURS, Christophe. A Psicodinâmica do trabalho. França, 2017.



MARRAS, Jean Pierre. Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico. 14.ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

PEREIRA, Maristela de Souza. As concepções sobre saúde do trabalhador, as práticas profissionais e o contexto de atuação de psicólogos organizacionais. (Tese Doutorado em Psicologia Social) - Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2015.

PROVANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. Metodologia do Trabalho Científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho e Acadêmico. Edição. Jun. 2013.

RODRIGUES, William Costa. Metodologia Científica. Paracambi, 2007.

SCHULTZ, Duane P.; SHULTZ, Sydney Ellen. História da Psicologia Moderna. 1º Edição. 2014.

ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt. Psicologia, organizações e trabalho no Brasil. Porto Alegre: Artmed, 2014.