



CENTRO UNIVERSITÁRIO DR. LEÃO SAMPAIO – UNILEÃO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

JANAÍNA BATISTA DE FREITAS

**INTERLOCUÇÕES ENTRE A PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO
TRABALHO E A SAÚDE DO TRABALHADOR**

Juazeiro do Norte
2020

JANAÍNA BATISTA DE FREITAS

**INTERLOCUÇÕES ENTRE A PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO
TRABALHO E A SAÚDE DO TRABALHADOR**

Monografia apresentada à Coordenação do Curso de Graduação em Psicologia do Centro Universitário Dr. Leão Sampaio, como requisito para a obtenção do grau de bacharelado em Psicologia.

Juazeiro do Norte
2020

JANAÍNA BATISTA DE FREITAS

**INTERLOCUÇÕES ENTRE A PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO
TRABALHO E A SAÚDE DO TRABALHADOR**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à coordenação do curso de Psicologia do Centro Universitário Dr. Leão Sampaio, como requisito para obtenção de grau de Bacharelado em Psicologia.

Aprovado em: ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

SILVIA MORAIS DE SANTANA FERREIRA
Orientador(a)

LARISSA VASCONCELOS RODRIGUES
Avaliador(a)

LARISSA GOMES DE FREITAS
Avaliador(a)

INTERLOCUÇÕES ENTRE A PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO E A SAÚDE DO TRABALHADOR

Janaína Batista dos Santos¹
Silvia Moraes de Santana²

RESUMO

A Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) compreende que os processos organizacionais e o trabalho funcionam como produtores e catalisadores de subjetividades, construindo determinantes sociais, políticos, culturais e psíquicos. Tal pesquisa é qualitativa, de caráter descritivo-exploratório. A partir de uma revisão bibliográfica apresenta como objetivo geral compreender as interlocuções entre a psicologia organizacional e do trabalho e a saúde do trabalhador frente ao desemprego. Por isso, reflete sobre a constituição histórica da psicologia organizacional e do trabalho, identifica as características da saúde do trabalhador, discute sobre a saúde mental do trabalhador diante do desemprego e aponta as possibilidades de atuação do profissional psicólogo na promoção de saúde diante da pessoa desempregada. Portanto, ressalta-se o papel da ciência psicológica com a defesa a condições dignas de trabalho, assim como a intervenção pautadas com a ampliação de possibilidades do sujeito diante do mercado de trabalho, colaborando para o desenvolvimento de habilidades e competências que favoreçam sua recolocação e enveredando sobre o sofrimento da pessoa em situação de desemprego.

Palavras-chave: Psicologia; saúde do trabalhador; desemprego.

ABSTRACT

Organizational and Work Psychology (POT) understands that organizational processes and work function as producers and catalysts of subjectivities, building social, political, cultural and psychological determinants. Such research is qualitative, of a descriptive-exploratory character, from a bibliographic review, it has as general objective to understand the interlocutions between the organizational and work psychology and the worker's health in face of unemployment. Therefore, it reflects on the historical constitution of organizational and work psychology, identifies the characteristics of the worker's health, discusses the worker's mental health in the face of unemployment and points out the possibilities of the professional psychologist's performance in health promotion in the face of the unemployed person. Therefore, the role of psychological science with the defense of decent working conditions is emphasized, as well as the intervention guided by the expansion of the subject's possibilities in the labor market, collaborating for the development of skills and competences that favor their replacement and embarking on the suffering of the unemployed person.

Keywords: Psychology; Worker's health; unemployment.

1 INTRODUÇÃO

¹ Discente do curso de Psicologia da UNILEÃO. Email: janainabatistasantos@hotmail.com.

² Docente do curso de Psicologia da UNILEÃO. Email: silvia@leaosampaio.edu.br.

A Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) é um campo de atuação teórico-prático da ciência psicológica. Nesse sentido, Bastos (2003) destaca que esse termo é empregado desde a década de 90 com o intuito de abranger a diversidade da área de atuação, propondo a existência de dois eixos que constituem os aspectos psicossociais: as organizações (instrumento social para a formação da coletividade) e o trabalho (atividade fundamental para a reprodução da existência humana e da sociedade). Dessa maneira, para Malvezzi (2004), os fenômenos organizacionais são vislumbrados como estruturadores da vida dos indivíduos, imprescindível ao funcionamento das sociedades. Em consonância a isso, o trabalho é considerado elemento transformador não somente da natureza e da matéria, mas catalisador da vida psíquica, cultural, política, econômica e social.

Desse modo, a saúde do trabalhador se refere a um campo de conhecimentos e práticas emergidas em território brasileiro a partir da Saúde Coletiva. Seu nascimento visa intervenções voltadas as relações de trabalho e os processos de saúde-doença, tendo por referência o trabalhador, abordando o sofrimento e o adoecimento de grupos sociais em seus processos de trabalho. A constituição do campo de saúde do trabalhador aposta na possibilidade das classes trabalhadoras usufruírem do poder político edificando soluções para os problemas socioeconômicos. Destarte, potencializando a luta pelas melhorias das condições de trabalho, defendendo a saúde dos trabalhadores (GOMEZ; LACAZ, 2007).

A precarização do trabalho e a necessidade de produção intensa são aspectos que interferem na saúde do trabalhador. Nesse sentido, salienta-se a importância de se atentar para as condições sociais que estão imbricadas com o sofrimento ético-político dos trabalhadores, enquanto relevância social. No tocante a relevância acadêmica, destaca-se a imprescindibilidade de discussões que estejam comprometidas com uma visão crítica da realidade, subsidiada pela Psicologia Organizacional e do Trabalho. Assim, interligando-se a relevância pessoal, no que tange ao interesse pelas possibilidades do profissional psicólogo no que se refere à promoção da saúde do trabalhador e a um percurso acadêmico como discente que propiciou a Ênfase em Gestão e Recursos Humanos.

Logo, a pesquisa visa como objetivo geral compreender as interlocuções entre a psicologia organizacional e do trabalho e a saúde do trabalhador frente ao desemprego. Dessa forma, apresentando os seguintes objetivos específicos: a) refletir sobre a constituição histórica da psicologia organizacional e do trabalho; b) identificar as características da saúde do trabalhador; c) discutir sobre a saúde mental do trabalhador diante do desemprego; d) apontar as possibilidades de atuação do profissional psicólogo na promoção de saúde diante da pessoa desempregada.

2 METODOLOGIA

A perspectiva da qual parte essa pesquisa refere-se a abordagem qualitativa, sendo caracterizada pela utilização de dados complexos, não passíveis de quantificação, compreendendo a singularidade do objeto de estudo. Não é propósito dessa abordagem, expressar os conteúdos obtidos de forma objetiva e estática, mas estabelecer a construção de conhecimento como processo fluído e permanente que permite ao pesquisador se entregar a várias possibilidades de condução da pesquisa (GONZÁLEZ REY, 2011).

Em relação aos aspectos metodológicos concernentes aos objetivos, conforme Gil (2010), refere-se a uma pesquisa descritiva e exploratória. A pesquisa descritiva se define como o estudo das características de determinado grupo, descrevendo-as. Sendo a pesquisa exploratória, uma forma de possibilitar maior familiaridade com a problemática, apresentando flexibilidade na condução por entender a complexidade dos diversos aspectos constituintes do fenômeno estudado.

Conforme Marconi e Lakatos (2010) a pesquisa bibliográfica abrange a análise do material publicado sobre o tema estudado. Seu objetivo, ao colocar o pesquisador frente às publicações sobre o tema, não consiste na mera repetição do que já foi dito, mas possibilita uma análise mais profunda sobre um tema, podendo assim, construir novas conclusões. Nesse seguimento, a pesquisa será realizada a partir de uma revisão bibliográfica, tendo por critérios de inclusão os livros, artigos científicos, dissertações de mestrado e teses de doutorado em língua portuguesa.

Nesse seguimento, outro critério de inclusão aponta para textos publicados no período de 1990 a 2020, a partir dos descritores “Psicologia organizacional e do trabalho”, “saúde do trabalhador” e “desemprego” com buscas realizadas nas bases de dados virtuais Google acadêmico e SciELO (*Scientific Electronic Libray online*). Enquanto critérios de exclusão, ressaltam-se as pesquisas que tratem a saúde do trabalhador através de um viés biológico. No que concerne ao tratamento dos dados coletados, primeiramente, lendo os resumos dos textos para realizar a triagem dos materiais que serão utilizados. Em seguida, compilando os estudos que farão parte dessa pesquisa a partir da sua correspondência com os critérios de inclusão.

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

3.1 ASPECTOS HISTÓRICOS DA CONSTITUIÇÃO DE UMA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO (POT)

No decorrer da história da humanidade, de acordo com o que discute Zanelli, Bastos e Rodrigues (2014), foram se construindo instituições e organizações sociais, tais como escolas, penitenciárias, políticas públicas e empresas privadas e públicas de diversos setores. Dessa forma, ressalta-se que o trabalho e as organizações estão presentes na vida diária de todas as pessoas. Diante disso, a ciência psicológica, tem por um de seus campos de atuação a Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT). Dessa forma, defende-se que a compreensão integral do ser humano perpassa um olhar especial também voltado para a sua inserção ou não inserção do mercado de trabalho e das relações que são propiciadas pela organização.

As relações entre Psicologia e trabalho são de imensurável importância para a formação teórica-prática de profissionais psicólogos(os). O conhecimento sobre os aspectos que tangem a história da constituição da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) remontam aos modos pelos quais as relações socioculturais foram estabelecidas. Dessa maneira, a Psicologia do Trabalho visa elucidar as intervenções pautadas sobre a interface trabalho e organizações, investigando as características concernentes a pessoas, grupos e organizações com o objetivo de construir estratégias e procedimentos para a promoção, preservação e reestabelecimento do bem-estar (LEÃO, 2012).

Segundo sublinha Martins e Puente-Palacios (2010), as equipes de trabalho são caracterizadas como agentes de promoção da efetividade organizacional. Destarte, as equipes de trabalho são configuradas como sistemas dinâmicos e multifacetados formados por atos protagonizados, habilidades complementares e ações diversificadas, mas que são orientadas por objetivos de trabalho, metas e valores em comum.

Posto isso, considera-se que a constituição histórica dessa atuação foi iniciada devido a demandas internacionais, estando o surgimento da Psicologia Organizacional e do Trabalho profundamente entrelaçada ao desenvolvimento industrial ocorrido nos países dominantes a partir do final do século XIX. Com isso, fez-se necessário o aparecimento de profissionais para avaliar e selecionar os funcionários para as indústrias, como também escolher soldados para a composição dos exércitos. A eficiência organizacional e o desempenho no trabalho foram às primeiras preocupações da área, fazendo com que fossem criados métodos e práticas para responder as demandas solicitadas. Tiveram, pois, como principal característica, o desenvolvimento de seleção de pessoas a partir de testes psicológicos, visando buscar pessoas adequadas para os cargos (ZANELLI; BASTOS; RODRIGUES, 2014).

Segundo Zanelli, Bastos e Rodrigues (2014), a partir da metade do século XX, sindicatos de trabalhadores começaram a reivindicar fortemente os direitos dos trabalhadores, com fortes reclamações sobre práticas de trabalho injustas, discriminatórias e que produziam

aviltamento da dignidade e dos direitos humanos, uma vez que colocavam em risco a liberdade das pessoas. Isso fez com que os gestores revisassem seus procedimentos administrativos que levavam em considerações somente a remuneração do trabalho, pensando nas necessidades de moradia e alimentação. Dessa forma, as organizações começaram a refletir sobre a importância das necessidades sociais, tal como bem-estar, autoestima, motivação e autorrealização.

Enquanto isso, a Psicologia aplicada ao trabalho em território brasileiro, teve por contextualização movimentos de imigrantes para as zonas rurais, surgindo como mão-de-obra brasileira após a abolição da escravatura. Dessa forma, a prática psicológica foi direcionada à tentativas de racionalizar e buscar um caráter científico para a inovação e controle dos processos de produção. Posteriormente a isso, o processo de testagem psicológico foi amplamente difundido pelos profissionais, utilizado para selecionar empregados para a construção de ferrovias (ZANELLI; BASTOS; RODRIGUES, 2014).

Em 1930, o Instituto de Organização Racional do Trabalho (IDORT), difunde as práticas do profissional psicólogo pelo Brasil fincado na busca de uma racionalização em um saber que foi difundido pela sociedade, sobretudo no que se refere à utilização de testes psicológicos na seleção de pessoas, tendo por objetivo aumentar a produtividade e a lucratividade das empresas. Nesse seguimento, posteriormente a Segunda Guerra Mundial, na proporção em que se aumentaram as multinacionais a competitividade também foi intensificada. No Brasil, no governo do presidente Getúlio Vargas houve a regulamentação dos direitos dos trabalhadores, bem como a vinda de empresas internacionais. Esses dois acontecimentos de reconfiguração do cenário nacional marcaram os modelos de gestão de empresas. Em razão disso, fez-se necessário realizar investimentos para qualificar os trabalhadores, surgindo à preocupação com métodos adequados e apropriados para os fatores sócio-históricos da realidade brasileira (ZANELLI; BASTOS; RODRIGUES, 2014).

Destarte, conforme destaca Leão (2012), a organização é um elemento central entre as relações estabelecidas na intersecção Psicologia e trabalho, compreendendo o termo organização para além do setor industrial, englobando diversos tipos de ambientes tais como hospitais, organizações do terceiro setor e sindicatos, marcando o cenário da Psicologia Organizacional. Nesse ínterim, a Psicologia Organizacional apresenta seu nascedouro a compreensão dos problemas da organização como projeto de um sistema social complexo, ultrapassando o entendimento de uma Psicologia Industrial (1920-1940) que apresentava como protagonista os problemas tradicionais de testes psicológicos, recrutamento e treinamento.

Assim, esse modo ampliado de visualizar a organização não está limitado ao comportamento individual, mas imbricado com o comportamento de subsistemas da

organização em reação aos estímulos internos e externos. Dessa forma, a Psicologia Organizacional visualizada dessa maneira emerge através da influência de conceitos da sociologia e sociologia, bem como através da incorporação de conceitos da Psicologia Social, incorporando conceitos como cultural, classe e papel social (LEÃO, 2012).

Posto isso, de acordo com Malvezzi (2004), verificou-se uma forte atuação do psicólogo em duas vertentes: viés tecnicista – atuação do psicólogo diante dos problemas organizacionais enquanto profissional acrítico, ações que consolidavam a representação social do psicólogo com agente e reproduzidor do sistema capitalista; viés avaliativo – utilização de testes para recrutamento e seleção de pessoas. Destaca-se que, diante da globalização e da crise nos países capitalistas centrais, as intervenções do(a) psicólogo(a) referem-se a uma atenção maior voltada às questões de saúde do trabalhador, refletindo-se sobre temáticas como estresse, conflito trabalho-família/ empregado-empregador e aposentadoria. Isso fez com que abordagens tradicionais que tinham por protagonistas treinamento, seleção, estilos de liderança e hierarquização, perdessem a efetividade para esse contexto, abrindo espaço para a criação de novos objetos de estudo e intervenção como ética empresarial, gestão do conhecimento, organizações virtuais, motivação e ócio criativo.

De acordo com Chiavenato (2014), existem fatores que direcionam as organizações, diferenciados em exógenos naturais dos locais e da sociedade e endógenos oriundos de transição fundamental e comportamental. O conhecimento é maior do que uma pessoa ou um grupo de pessoas que detêm um saber, englobando um conjunto agregado e a ampliação de uma dinâmica histórica. Assim, o conhecimento precisa de administração, planejamento estratégico, condução, organização e monitoramento de recursos humanos.

De acordo com Zanelli (1992), há uma diminuição de atividades ligadas ao viés técnico (testes psicológicos, treinamento e desenvolvimento) e um aumento da solicitação de atividades administrativas tais como planejamento estratégico e consultoria. Ademais, que os psicólogos organizacionais brasileiros não costumam apresentar uma visão de totalidade dos processos organizacionais, realizando trabalhos, muitas vezes, fragmentados. Entretanto, diante dos fatores competitivos do mundo do trabalho, as empresas e organizações estão demandando do profissional psicólogo formas de trabalho fundamentadas em intervenções estratégicas.

Nesse ínterim, para os colaboradores que estão nas organizações há uma intensa cobrança para alinhar valores e objetivos individuais aos empresariais. Com isso, a relação entre indivíduo-organização é perpassada por uma relação de colaboração e parceria, cabendo o desenvolvimento, manutenção e desenvolvimento da organização como responsabilidade de todos. É também papel do psicólogo atuar como ponte entre colaborador-organização para a

efetivação de um relacionamento dialógico. Diante disso, enfatiza-se que atualmente o papel do psicólogo segue voltado para três níveis de intervenção: 1) nível técnico – responsabilidade por intervenções a partir de processos instrumentalizados e procedimentos objetivos; 2) nível estratégico – formulação de estratégias para o desenvolvimento da empresa; 3) nível político – mudanças globais em fatores sociais e políticos das organizações (ZANELLI; BASTOS; RODRIGUES, 2014).

Ademais, mais do que focalizar no ambiente físico da organização, no conteúdo das tarefas e na relação entre indivíduo e máquina, a atenção passou a estar voltada para as relações humanas. A intenção do psicólogo organizacional e do trabalho não é mais simplesmente realizar análises dos postos de trabalho e produzir sujeitos eficientes, mas compreender a organização como sistema social complexo, valorizando sistemas de recompensas e penalidades, a aprendizagem em grupos de trabalho, a motivação e os aspectos ligados a cooperação, competição e liderança (CLOT, 2007).

A prática do psicólogo está comprometida com uma ética administrativa e política, pautada em uma visão de mundo composta por criticidade, flexibilidade, pesquisa e competência para a interação em equipes multiprofissionais. Nesse sentido, cabe ao psicólogo um conhecimento amplo da conjuntura social e das transformações políticas e culturais, que fazem do subemprego um tema relevante, sendo o desempregado, muitas vezes, fonte de sofrimento e de miséria socioeconômica. Dessa forma, também sendo relevante a atuação no resgate da capacidade de mobilização social para a reinserção de cidadãos e cidadãs no mercado de trabalho (ZANELLI; BASTOS; RODRIGUES, 2014).

Assim, o objeto de estudo da POT é a “intersecção das ações da pessoa e da organização, como um todo complexo, dinâmico, inserido em uma ampla conjuntura” (ZANELLI, 1994, p. 104). O alvo é a conciliação entre as necessidades individuais de trabalhadores e as exigências da organização, destacando as maneiras de utilização do potencial humano para alcançar a sobrevivências das organizações. A Psicologia realiza a problematização dos determinantes do comportamento humano nos espaços de trabalho, entendendo que para o sujeito, a organização existe como uma entidade psicológica pela qual se reage.

Ademais, de acordo com Zanelli, Bastos e Rodrigues (2014, p. 483) a Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) apresenta interfaces, atuando de forma individual, grupal, ambiental e organizacional, conforme disposto abaixo:

desencadeia a concepção de saúde biopsicossocial (SARRIERA; SCHWARCZ; CÂMARA, 1996).

De acordo com Minayo-Gomes e Thedim-Costa (1997), a relação entre trabalho e saúde/doença é intensificada a partir da Revolução Industrial, dado que no regime servil, não existia a preocupação no que concerne a preservação da saúde dos sujeitos submetidos ao trabalho, efetivando uma compreensão de trabalho como castigo e instrumento de tortura na época. O trabalhador era o escravo, servo pertencente a terra, objeto sem perspectivas e sem histórias.

A partir do advento da Revolução Industrial, o trabalhador vende a sua força de trabalho e se torna presa de uma máquina com seus ditames e ritmos para atender a necessidade de acumulação de capital e lucratividade burguesa. As jornadas de trabalho mortificantes em ambientes desfavoráveis a saúde, incluindo crianças e mulheres, a aglomeração humana em espaços insalubres fomentava a proliferação de doenças infecto-contagiosas, sendo adicionado a isso as mortes e mutilações provocadas por máquinas (MINAYO-GOMES; THEDIM-COSTA, 1997).

Na contemporaneidade, de acordo com Silva (2007), o campo da saúde do trabalhador no Brasil apresenta uma trajetória que protagoniza o compromisso com a mudança do quadro de saúde da população trabalhadora, supondo uma conjugação entre agir ético, político, jurídico e técnico. Destarte, discussão marcada pelo percurso dos movimentos sociais, estampando a luta coletivas por direitos a melhores condições de vida e trabalho, pelo (des) respeito de empresas a legislação existente e a precária intervenção das políticas públicas no espaço laboral.

Dessa forma, essa composição demarca a confluência entre movimentos sociais e políticos objetivando a construção de novos projetos societários e estratégias de ação, desejo orientado pelo momento de democratização do país e do exercício à cidadania. A saúde do trabalhador é um direito humano fundamental, alicerçada no que diz respeito ao direito da dignidade humana, em defesa da liberdade e do direito à vida, priorizando condições físicas favoráveis de trabalho em prol da promoção a saúde e qualidade de vida (SILVA, 2007).

Nesse sentido, de acordo com Sarriera, Schwarcz e Câmara (1996), com a adoção do modelo biopsicossocial, a saúde passa a ser considerada não como um estado marcado pela estabilidade, mas sim como resultado da interação de vários fatores, inclusive, o contexto social do qual o sujeito está imerso. Assim, não é estabelecido um limite fixo entre saúde e doença, e sim variações diversas, compostas por graus e expressões, como respostas a estímulos externos e internos.

Para Dejours, Abdoucheli e Jayet (1994), a saúde não é demarcada pela ausência de sofrimento, mas que apesar da presença da dor, o indivíduo consegue manipular as variáveis que afetam no desenvolvimento desse sentimento, alterando as circunstâncias. Posto isso, saúde seria definida como a possibilidade de o sujeito investir energia para modificar os estímulos presentes naquele momento da sua vida, elaborando novas maneiras de pensar e se colocar no mundo. Dessa forma, Jacques (2003) defende que levando em consideração a perspectiva abordada acerca da saúde e as pesquisas efetuadas, cabe ressaltar que alguns estudos indicam a influência do contexto laboral na saúde do trabalhador, podendo melhorar o bem-estar do sujeito ou instigar o desenvolvimento de processos de distúrbios psicossociais.

Nesse sentido, ressalta-se o direito do trabalhador à saúde. Segundo Souza e Bernardo (2018, p. 19): “o direito à saúde mental está inserido na Lei nº 8.080 de 19 de setembro de 1990 e propõe a garantia tanto às pessoas quanto à coletividade de um bem-estar físico, mental e social”. Todavia, os problemas de saúde mental relacionados ao trabalho são cada vez mais frequentes, revelando os transtornos mentais como a terceira maior causa de afastamento do trabalho. Esses dados não englobam os casos de adoecimento em trabalhos informais, sendo muitas situações invisibilizadas por não conseguirem chegar ao conhecimento dos órgãos responsáveis em notificações. A realidade experienciada por muitos trabalhadores demonstra ser incompatível com os princípios básicos de dignidade humana.

O trabalho pode estar relacionado ao adoecimento mental, quando muitas doenças são desenvolvidas ou potencializadas por condições precárias no âmbito do trabalho. Apesar da revolução tecnológica e das transformações referentes aos modelos de gestão, os trabalhadores continuam sofrendo por políticas empresariais repressores que afetam não apenas a sua saúde física, mas também a saúde mental. Modelos empresariais baseados no toyotismo apresentam como premissa fundamental a incorporação da subjetividade do trabalhador aos processos de trabalho de modo a promover a subordinação do sujeito às necessidades dos empregadores (ANTUNES, 2015).

Dessa maneira, enfatiza-se que os trabalhadores são engolidos pelo envolvimento com a missão da empresa, intercalando-se a eliminação dos erros e intensificação da produtividade de ritmo de trabalho. Essa lógica organizacional apresenta como uma das principais características a dominação da subjetividade, causando no trabalhador um estado de tensão permanente através de estratégias empresariais que prezam pela insegurança. Cria-se assim, um ambiente de excessiva competitividade entre os colegas e consigo mesmo em prol de resultados favoráveis a organização desenvolvendo-se um jogo estratégico que se consolida a partir de duas ameaças: demissão ou decadência da ascensão profissional (ALVES, 2011)

Segundo Selignann-Silva (2011), a Saúde Mental Relacionada ao Trabalho (SMRT) é compreendida como campo multidisciplinar que analisa a relação entre trabalho e saúde mental mediante o conceito de desgaste mental. O desgaste mental é entendido como resultado de uma correlação desigual de imposição de poderes sobre o trabalhador, em um conflito de forças que impactam o processo biopsicossocial saúde-doença.

Conforme Minayo-Gomes e Thedim-Costa (1997, p. 21), a saúde do trabalhador é: “um corpo de práticas teóricas interdisciplinares - técnicas, sociais, humanas - e interinstitucionais, desenvolvidas por diversos atores situados em lugares sociais distintos e informados por uma perspectiva comum”. Como um campo de p^áxis e constituição de conhecimentos, está orientado para ações e intervenções transformadoras, a saúde do trabalhador está intensamente convocada pelas questões emergentes que incorrem sobre a definição de novos objetos de estudo a partir das demandas dos trabalhadores. É uma área em permanente edificação, configurando uma trama de relações que reflete na dinâmica de diversos atores sociais e em lógicas que direcionam as ações a partir de vontades e consciências individuais e coletivas.

A leitura de saúde-doença proposta pela autora é baseada em um diálogo com a perspectiva materialista histórico-dialética. A saúde é visualizada como processo biopsíquico determinado pelo contexto social e histórico que inclui diretamente as discussões sobre o trabalho. Fatores sócio-históricos podem estabelecer padrões de desgaste, apontando para a falência dos processos biopsíquicos, compreendendo isso como perda da capacidade potencial, psíquica e biológica confrontando uma visão médica e biologizante, compreendendo que o desgaste é produto das cargas de trabalho postas pela organização em consonância com os reflexos da vida dos indivíduos. Destarte, envolvendo experiências vividas dentro e fora do âmbito laboral, desencadeando sofrimento e adoecimento psíquico ao trabalhador, afetando sua vida social (SELIGNANN-SILVA, 2011).

Subvertendo uma visão médica e biogolicista das práticas de saúde, considerando a influência da economia internacional e nacional, bem como os modelos específicos de organização e as dimensões históricas e pessoais do trabalhador, há a compreensão de saúde como processo e não como um estado, em que a dimensão física e mental são indissociáveis. Compreende-se os múltiplos elementos que englobam o processo saúde-doença mental, com aspectos objetivos dos contextos macropolíticos e microssociais em comunhão com a subjetividade do trabalhador (SOUZA; BERNARDO, 2018).

3.3 DESEMPREGO E REPERCUSSÕES À SAÚDE DO TRABALHADOR

O ócio aponta uma multiplicidade de significados e sentidos que estão interligados a dimensão sócio histórica. A proporção do trabalho pode ser dividida em psicológica, social, econômica e ontológica. A psicológica remete-se ao ofício como constituição de identidade, de representação da subjetividade e efetuação pessoal. A segunda extensão evidencia uma função social e uma configuração de inserção na sociedade por intermédio do trabalho e também é estruturante da sistematização social, existindo uma maneira de sociabilidade humanitária (RIBEIRO, 2007).

De acordo com Lima e Borges (2002), a perspectiva econômica denomina o emprego como forma de aparato econômico e material. A proporção da ontologia pode ser associada como uma variável de se humanizar, de separar do movimento instintivo animal, sendo assim perceptível de que o trabalho é um atributo teleológico e global do ser. Dessa maneira, Antunes (2015) afirma que se obteve um aspecto de trabalho-mercadoria, ressignificando o homem em força de trabalho, e o valor é proposto pelo nexo do comércio e pela constituição de oferta e procura.

De acordo com Veiga (2007), as correspondências de trabalho descritas como emprego são experimentadas por meramente metade dos trabalhadores brasileiros, e a pluralidade dos mesmos está designada a relações precárias, com um raso salário, trajetos extensos e conexões informais ou provisórios. A definição destituição não se refere exclusivamente à ausência do trabalho, mas deve, também, ser compreendido como uma concepção social, histórica e econômica.

Para Ribeiro (2007) a gênese do desemprego está relacionada a leis diretivas do mercado, impasses econômicos, reformulação do capitalismo, mutações globais do trabalho e das relações salariais, inovações tecnológicas, avanços nos modelos de gestão e renovações sociais. Ou seja, os motivos do desemprego estão além de problemas do indivíduo.

Assim, a discussão sobre o desemprego faz se indispensável, pois é uma busca social, não somente de maestria do Estado, mas de todos os âmbitos da sociedade e das abundantes ciências (LIMA; BORGES, 2002). Deste modo, para Veiga (2007) cabe refletir sobre o papel do psicólogo na indagação do desemprego como uma viabilidade de raciocínio teórico e de intervenção no campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho, da Psicologia Clínica e da Saúde Mental, visando a complexidade desta situação.

A visão da Psicologia relacionado ao desemprego tem uma especificidade científica, que se refere à clareza da subjetividade do inativo e do sofrimento do sujeito que esse contexto pode proporcionar, bem como o entendimento de variáveis sócio históricos que se inter-relacionam com esse fato (SHERAFAT, 2002).

Em relação ao debate sobre saúde mental e desemprego é pertinente devido as decorrências deletérias que essa conjuntura pode frutificar na saúde do indivíduo, pois ela tem repercussões na vida da pessoa desempregada. Cabe refletir sobre a saúde como um estado de bem-estar biopsicossocial correlacionado com a vida do ser e da sociedade, visando um dado contexto e um estipulado tempo (SARRIERA; SCHWARCZ; CÂMARA, 1996).

Pinheiro e Monteiro (2007) definem a saúde referindo-se à possibilidade de produzir novas maneiras de pensar e agir, de construir e ressignificar a si mesmo e ao lugar que habitamos. Nesse contexto, alguns estudos relatam que o trabalho pode fortalecer a saúde mental ou desencadear processos de distúrbios psicossociais e (ou) individuais, ou seja, pode ser fator tanto de saúde quanto de doença mental.

Estudos têm demonstrado que o momento de desemprego pode proporcionar: divergências no relacionamento familiar e social do sujeito; isolamento social; ingestão constante de uso de álcool ou de outras drogas; súplica anormal para a religião ou esporte; ou exacerbação de problemas sociais, como por exemplo, a criminalidade e a informalidade do trabalho (LIMA; BORGES, 2002).

Posto isso, Ribeiro (2007) descreve os aspectos potencialmente negativos do desemprego na saúde mental, os quais estão inseridos como diminuição dos rendimentos financeiros, as restrições no padrão de vida, pequena possibilidade de decidir sobre sua própria vida, a impossibilidade de auferir objetivos associados ao meio externo, também a diminuição do desenvolvimento e da prática de habilidades insegurança em relação ao futuro, as restrições dos contatos interpessoais e perda de posição social reconhecida.

Argolo e Araújo (2004) descreve evidências empregues utilizadas na investigação do impacto psicossocial do desemprego, tais como transtornos psíquicos menores, depressão, baixa autoestima, insatisfação com a vida presente, dificuldades cognitivas e conflitos nas relações familiares. Esses autores propõem que as consequências psicológicas negativas provenientes do desemprego podem levar no risco de sofrer transtornos psiquiátricos.

Nessa situação, há um menor nível de bem-estar psicológico e menor entusiasmo com a vida presente, o que inclui perspectivas como ameaça à seguridade econômica, ausência dos sentidos e do status social, desenvolvimento de sentimentos de inferioridade e de depressão, pessimismo, vergonha, introversão e isolamento social (LIMA; BORGES, 2002).

A percepção do desemprego, perante uma visão mais qualitativa, indica para repercussões individuais psicológicas bem significantes pois compreende-se que existe uma motivação ideológica a fim de transpor o sujeito a apropriar-se da responsabilidade pela razão de estar sem emprego, quer dizer, transportando uma autoria na qual Bárbara (1999, p. 36):

“exime-se da responsabilidade pelos desequilíbrios em sua forma de organização da produção e da distribuição de riquezas”.

Coutinho e Jacques (2004) relata que mesmo se os funcionários dispusessem de qualificação, mesmo assim não haveriam funções de trabalho para todas as pessoas e, então, e a fala ideológica necessitaria achar uma razão distinta para fundamentar a exclusão. Conforme Vasconcelos e Oliveira (2004), assim como já foi explanado anteriormente, esta conjuntura de padrão econômico excludente, oferece ao trabalhador uma comoção de culpa pelo fato de não estar em labuta e muitas vezes até mesmo sem qualificação, construindo assim sinais de fracasso e baixa autoestima.

Os sentimentos intrinsecamente relacionados à situação de desemprego constantemente têm conotação negativa, desagradável, sendo associados a um sofrimento (BASTOS, 2003). Muitas vezes, esse sofrimento está ligado à responsabilidade que o indivíduo sente frente a essa demanda, descrevendo-a como produto de deficiências pessoais.

A partir do delineamento teórico contemplado nessa pesquisa, considera-se que a conjuntura de inculpação pode desencadear quadros de deterioração mental característicos. De acordo com Lima e Borges (2002), existem diversas pesquisas sobre o desemprego que baseiam uma abordagem a qual declara a psicopatologia do desemprego, ou seja, transtornos psicológicos típicos da população desempregada.

A melhor maneira de enfrentar o desemprego, em conformidade com Sherafat, (2002), é então a procura de um novo serviço ou trabalho, pois isso pode contribuir na preservação da afinidade ocupacional do sujeito e conseqüentemente na elevação de suas probabilidades de ser reempregado.

A eventualidade do desemprego não deve ser ignorada devido à significância que se tem ao trabalho e à centralidade que este preenche na vida dos indivíduos. Entende-se o desemprego como a ausência de ócio, e conseqüentemente pela busca desse, em que o indivíduo possui disponibilidade para assumir seu papel no local de trabalho. É, conforme a teoria *keynesiana*, uma circunstância involuntária de não trabalho, ou seja, a todo momento estariam se afirmando, pois os sujeitos não podem estabilizar valias e, assim, o emprego seria assente pelo grau de incumbência (GALEAZZI, 2011).

A proporção do trabalho para cada ser está relacionada com as hipóteses resultantes do enquadramento social, no qual o mesmo está exposto. Comumente, na pluralidade das bases culturais, a elaboração para se inserir no mundo do trabalho se dá desde o período educativo. Desse modo, a identidade ocupacional, nas sociedades capitalistas, preenche um espaço de

ampliação com interferência na identificação pessoal de cada um desses indivíduos (SHERAFAT, 2002).

3.4 POSSIBILIDADES DE INTERVENÇÃO DO PROFISSIONAL PSICÓLOGO FRENTE AO DESEMPREGO

Conforme Ribeiro (2007), a exoneração é vista como uma modificação não planejada no trajeto, podendo produzir múltiplas reações físicas e emocionais. O autor cita esse processo de separação com o trabalho, de ruptura biográfica. Essa divisão é consequente das vivências que o trabalhador tem relacionado à identificação com seu movimento laboral.

A Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) valoriza e reconhece os enfrentamentos impostos às organizações e aos trabalhadores em um episódio como o de declínio organizacional, assim como os acontecimentos psicossociais inerentes a esse momento. Mas a sobrevivência de organizações e trabalhadores requer a passagem de um estado presente a outro de revitalização que demanda mudança (ZANELLI, 2014). Dessa maneira, a renovação organizacional e a procura do reequilíbrio também requerem mudanças que são alicerçadas pelos padrões de acordo com Coutinho e Jacques (2004).

O desprendimento leva ao ser um desvio na identidade, bem como a desestruturação das correspondências sociais, isso devido a identidade do indivíduo encontra-se afetada nesta ocasião devido o mesmo não obter a colocação de estar ativo e entregue no processo de construção social. Essas variáveis tendem a proporcionar este momento de crise, em que as referências passadas não estabelecem mais sentido e inovações até então não foram estabelecidas (Ribeiro, 2007).

Consequentemente, Clot (2007) relata que a falta da referência globalizada do trabalho provoca uma vontade de feedback. Mesmo que o sujeito não obtenha um cargo formal, o mesmo dedica um intervalo do seu tempo realizando alguma atividade ligada ao trabalho, pois a ausência total da prática do vínculo do contexto organizacional pode desestruturar para o indivíduo.

Para Caldas (2000), há organizações que colocam apreensivos em servir amparo aos trabalhadores, com a finalidade de reduzir os impactos da demissão. O psicólogo frente às decorrências negativas ditas anteriormente conseguiria interferir neste processo instável para o trabalhador, levando-o a ponderar e a retratar a falta do ócio, para que o mesmo possa superar de uma forma saudável. Uma possibilidade seria o recurso de *outplacement*, que mais adiante favoreceria o sujeito, beneficia às firmas, por intermédio da conservação da imagem social e do

decréscimo dos riscos de procedimentos trabalhistas (CAVALIERI; DONAIR, 2004). Assim seguindo a ideia dos autores, o *outplacement* possui como finalidade é exercitar e dar alicerce para os trabalhadores demitidos, proporcionando informações, referências e métodos que auxiliem o indivíduo a empreender sua procura por um novo espaço no mercado de trabalho.

Dessa forma, Lassance e Ambiel (2018) salientam a relevância da atuação do psicólogo, pois mediante das suas competências técnicas, o mesmo seria capaz de proporcionar um planejamento estratégico, fundamentado na orientação e contribuição de seres que estão em busca de uma recolocação no mercado. Mesmo a frente dos problemas ocorridos nesse modelo de assessoria emergencial, os escritores reiteram que, a atuação da psicologia neste processo poderia advertir a respeito dos efeitos psicossociais e proporcionando assim o surgimento de novas formas de carreira, por exemplo.

A atribuição do psicólogo seria incentivar os sujeitos e promover as indagações para que possa haver possibilidades de surgir novas habilidades e saber como utiliza-las a seu favor (GUIMARÃES; SASS, 2013). Já para Santos e Caldeira (2015), essa necessidade é destinada às modificações no contexto de trabalho e no campo econômico moderno, em que a adaptação aos recentes padrões transfigura-se uma obrigação.

Desta forma, pertenceria ao psicólogo atuar juntamente e prontamente com a gestão, na procura de reflexões e alterações direcionadas à restrição de hábitos discriminatórios, a rotina de consultorias, apontadas ao comprometimento ético-social envolvendo toda a organização (ZANELLI, 2014). Além de proporcionar intervenções psicossociais por meio das organizações sendo cauteloso referente aos limites dos gestores, antepor ações analíticas, agir na avaliação de prováveis condições negativas, dentre outras práticas que conseguissem assessorar a organização e beneficiar o porvir colaborador conforme Zanelli e Kanan (2018).

O serviço no auxílio e orientação individual apropria-se de um significado considerável para o ser. De acordo com Lassance e Ambiel (2018), a atribuição do psicólogo nesse contexto é enfrentado como um desafio, trabalhar com sujeitos que estão inativos, desviados do meio social e por toda preocupação envolvida nessa situação, não é um dever simples. Os sentimentos de vergonha, tristeza, embotamento social, insegurança, entre outros proporcionam efeitos psicossociais negativos. Para os autores Cavaliere e Donair (2004) entender todas essas circunstâncias, encaminhar, fornece apoio, capacita, estimula competências positivas identificadas e possibilitar a formação de meios de confrontos pessoais são intervenções imprescindíveis para a retomada do mercado.

Segundo Guimarães e Sass (2013), o psicólogo seria capaz de investigar, quais são os vínculos que o desempregado mantinha com o trabalho, a partir de seu contentamento e

envolvimento nas relações retomadas aos líderes, colegas, como também nas ações desempenhadas. Essas relações vinculares, em grande parte, são direcionadas à organização, planejadas diante de transações entre organização e trabalhador, seja frente a constitucionalidade de ligadas à igualdade, à assimilação de auxílio organizacional fundamentadas na cultura do indivíduo, bem como, o entendimento de mutualidades organizacionais associadas diante de perspectivas futuras. Assim, para os mesmos autores o psicólogo circundado nesse tipo de assistência poderia assistir com intervenções preventivas, amparada no suporte desse indivíduo, que vivencia o desvínculo de modo negativo.

Faz-se necessário que venhamos a ter uma maior consciencialização deste fato, das estratégias que podem ajudar a superar este momento e dos instrumentos necessários para uma procura de emprego eficiente (CALDAS, 2000). É, também, relevante que se progrida um trabalho junto do indivíduo de maneira que o mesmo obtenha abrangentes ideias de seus conhecimentos, de suas competências pessoais e sociais que lhe possibilitem projetar caminhos inovadores no mundo do trabalho, fomentando o empreendedorismo e a autoempregabilidade. O papel do psicólogo é marcante no decorrer deste período na vida do sujeito, podendo assim fortalecer atividades ao nível de consultoria, dos Serviços de psicologia nativa e Orientação de carreira e de Programas de formação assim explanado por Junior e Azevedo (2018).

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto, ressalta-se que a ciência psicológica apresenta um compromisso ético-político com o combate a quaisquer formas de opressão, defendendo condições de trabalho dignas para cidadãos e cidadãs brasileiras. Dessa forma, discute-se sobre a construção histórica da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), suscitando modos de ajustamento dos trabalhadores as instituições como parte da colaboração história de profissionais psicólogos em sua contribuição para a adequação dos corpos aos ditames sociais, mas salientando as transformações nessa atuação, sendo fundamental destacar as transformações das intervenções do profissional, salientando a saúde do trabalhador como um dos fatores protagonistas.

Nesse sentido, a saúde do trabalhador está voltada a garantia de direitos aos sujeitos que estão articulados com o ato de trabalhar, entendo a saúde como processo biopsíquico. Assim, a saúde do trabalhador abrange uma discussão interdisciplinar orientado para ações transformadoras, considerando os fenômenos macropolíticos e microssociais, refletindo sobre a dinâmica de rede relacional composta pelas consciências individuais e coletivas, compreendendo também o sofrimento do trabalhador e suas repercussões na vida social do

sujeito. Destarte, para além de um caráter individual e culpabilizatório, o desemprego é visualizado por uma lente que vislumbra diversos fatores em uma equação formada por vieses sócio-históricos tais como a globalização em suas situações econômicas, modelos de gestão, cenários políticos e determinantes sociais.

Portanto, a partir da pesquisa realizada, acentua-se que o papel do(a) psicólogo(a) concerne ao desenvolvimento de estratégias para a reconstrução da identidade perdida, proporcionando informações e métodos que possibilitem ao sujeito a recolocação no mercado de trabalho, assim como questionando a possibilidade de surgimento de novas formas de carreira ao incentivar os indivíduos e promover indagações para o aparecimento de novas habilidades e desejos. Nesse seguimento, fazendo-se também imprescindível criticar a realidade social em um sistema socioeconômico explorador, repressor e excludente, promovendo formas de trabalho pautadas sobre a equidade, valorização dos direitos humanos e empoderamento social.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALVES, G. **Trabalho e subjetividade**: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório. São Paulo: Boitempo, 2011.
- ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 16 ed. São Paulo: Cortez, 2015.
- ARAÚJO, J. N. G., MONTEIRO, L. S. S., LIMA, S. T. N.; SOUZA, D. F. X. **Trabalhadores em situação de desemprego**: uma experiência de apoio psicológico. **Mental**, Barbacena, v. 4, n. 7, p. 107-125, 2006 .
- ARGOLO, J. C. T. & ARAÚJO, M. A. D. O impacto do desemprego sobre o bem-estar psicológico dos trabalhadores da cidade de Natal. **Revista de Administração Científica**, Curitiba, v. 8, n. 4, p. 161-182, 2004 .
- BÁRBARA, M. M. Reestruturação produtiva, qualificação, requalificação e desemprego: percepção e sofrimento do trabalhador. **Psicologia Ciência e Profissão**, Brasília, v. 19, n. 1, p. 30-49, 1999.
- BASTOS, A. V. B. Psicologia organizacional e do trabalho: Que respostas estamos dando aos desafios contemporâneos da sociedade brasileira. In: YAMAMOTO, O. H.; GOUVEIA, V. V. (Orgs.). **Construindo a psicologia brasileira**: desafios da ciência e da prática psicológica. São Paulo, SP: Casa do Psicólogo. 2003, p. 139-166.
- CALDAS, M. **Demissão**: causas, efeitos e alternativas para empresa e indivíduo. São Paulo: Atlas, 2000.

- CAVALIERI, R. & DONAIR, D. Uma Investigação Sobre a Contribuição do Outplacement Para as Empresas e Para os Funcionários. **Revista Administração OnLine**, São Paulo, v. 5, n.1, p. 10-26, 2004.
- COUTINHO, M. C. & JACQUES, M. G. **Uma contribuição da psicologia para a análise das implicações do desemprego**. Revista Psico, v. 35, n. 2, p. 161-167, 2004.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos na organização**. 4 ed. Barueri: Manole, 2014.
- CLOT, Y. **A função psicológica do trabalho**. Petrópolis: Vozes, 2007.
- DEJOURS, C.; ABDOUCHELLI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do Trabalho: contribuições da escola Dejouriana à análise de prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994.
- GALEAZZI, I. **Dicionário de trabalho e tecnologia**. Porto Alegre, RS: Zouk, 2011.
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- GOMEZ, C. M.; LACAZ, F. A. C. Saúde do trabalhador: novas-velhas questões. **Ciênc. saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v. 10, n. 4, p. 797-807, 2005.
- GONZÁLEZ REY, F. L. **Pesquisa Qualitativa em Psicologia: caminhos e desafios**. São Paulo: Cengage Learning, 2011.
- GUIMARÃES, D. A.; SASS, O. **Psicologia e tecnologia: a prática do psicólogo nas organizações**. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, v. 16, n.2, p. 295-309, 2013.
- JACQUES, M. G. C. Abordagens teórico-metodológicas em saúde/doença mental e trabalho. **Psicologia e sociedade**, Belo Horizonte, v. 15, n. 1, p. 97-116, 2003.
- LASSANCE, M. C. P.; AMBIEL, R. A. M. **Investigação e práticas em orientação de carreira**. Porto Alegre: Associação Brasileira de Orientação Profissional, 2018.
- LEÃO, L. H. C. Psicologia do trabalho: aspectos históricos, abordagens e desafios. **Ecos**, Rio de Janeiro, v. 2, n.2, p. 291-305, 2012.
- LIMA, M. E. A. & BORGES, A. F. Impactos psicossociais do desemprego de longa duração. Em I. B. GOULART (Org.) **Psicologia Organizacional e do Trabalho: teoria, pesquisa e temas correlatos**. São Paulo: Casa do Psicólogo, p. 337-355, 2002.
- MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- MARTINS, N. C. F.; PUENTE-PALACIOS, K. O psicólogo e sua inserção em equipes de trabalho. In: BASTOS, A. V. B.; GONDIN, S. M. G. (Orgs.). **O trabalho do psicólogo no Brasil: um exame à luz das categorias da psicologia organizacional e do trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2010, p. 200-222.
- MALVEZZI, S. Prefácio. In: J. C. ZANELLI, J. E.; BORGES-ANDRADE A. V. B. (Orgs.). **Psicologia, organizações e trabalho**. Porto Alegre: Artes Médicas, 2004, p. 13-18.
- MINAYO-GOMEZ, C.; THEDIM-COSTA, S. M. F. A construção do campo da saúde do trabalhador: caminho e dilemas. **Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 13, n. 2, p. 21-32, 1997.

- MOURA, P. C. **A crise do emprego: uma visão para além da economia.** Rio de Janeiro: Mauad, 1998.
- PEREIRA, M. C. & Brito, M. J. **Desemprego e subjetividade no contexto brasileiro: uma análise interpretativa sob a ótica dos excluídos do mercado de trabalho industrial.** Revista Mal-estar e Subjetividade. Fortaleza, VI, 1, 143-181, 2006.
- PINHEIRO, L. R. S. & MONTEIRO, J. K. **Refletindo sobre desemprego e agravos à saúde mental.** Cadernos de psicologia social do trabalho, 10 (2), 35-45, 2007.
- RIBEIRO, M. A. **Psicose e desemprego: um paralelo entre experiências psicossociais de ruptura biográfica.** Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, 10, 1, 75-91, 2007.
- SANTOS F. C. O. & CALDEIRA P. A psicologia organizacional e do trabalho na contemporaneidade: as novas atuações do psicólogo organizacional. **O portal dos psicólogos.** Psicologia. Pt, 1-19, 2015.
- SARRIERA, J. C., SCHARCZ, C. & CÂMARA, S. G. Juventude, Ocupação e Saúde. Em S. H. Koller (Org.). (1996). **Aplicações da Psicologia na melhoria da qualidade de vida.** (12^a ed). (1, 61-78). Porto Alegre: Pallotti, 1996.
- SELIGMANN-SILVA, E. **Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo.** São Paulo: Cortez, 2011.
- SHERAFAT, F. **Produtividade na ótica do trabalhador: uma análise dos aspectos que afetam o desempenho, criatividade e auto-estima dos funcionários no ambiente de trabalho.** Dissertação de Mestrado, Departamento de Engenharia de Produção e Sistemas, Universidade Federal de Santa Catarina, Santa Catarina, 2002.
- SILVA, J. A. R. O. A saúde do trabalhador como um direito humano. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15^a Região,** Campinas, São Paulo, n. 31, v.1, p. 109-137, 2007.
- SOUZA, N. C.; BERNARDO, M. H. Concepções e práticas de procuradores do trabalho sobre a relação entre saúde mental e trabalho. **Cad. psicol. soc. trab.,** São Paulo, v. 21, n. 1, p. 17-31, 2018.
- TONETTO, A. M.; AMAZARRAY, M. R.; KOLLER, S. H.; GOMES, W. B. Psicologia organizacional e do trabalho no Brasil: desenvolvimento científico contemporâneo. **Psicol. Soc.,** Porto Alegre, vol.20, n.2, p.165-173, 2008.
- TUMOLO, L. M. S. & TUMOLO, P. S. (2004). **A vivência do desempregado: um estudo crítico do significado do desemprego no capitalismo.** Espaço Acadêmico, 43, 1-13.
- VASCONCELOS, Z. B. & OLIVEIRA, I. D. (Orgs.). **Orientação vocacional: alguns aspectos teóricos, técnicos e práticos.** São Paulo: Vetor, 2004.
- VEIGA, H. M. S. & Silva, N. I. A. Construção de escala para avaliar sofrimento psíquico-social de trabalhadores desempregados. **Avaliação Psicológica,** 6, 1, 13-20, 2007.
- ZANELLI, J. C. **Formação profissional e atividades de trabalho: análise das necessidades identificadas por psicólogos organizacionais.** 1992. Tese de Doutorado – Faculdade de Educação da Universidade de Campinas, Campinas, 1992. 364 f.
- ZANELLI, J. C. Movimentos emergentes na prática dos psicólogos brasileiros nas organizações de trabalho: implicações para a formação. In: CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Psicólogo Brasileiro: Práticas emergentes e desafios para a formação.** São Paulo: Ed. Casa do Psicólogo. 1994, p. 101- 194.

ZANELLI, J. C. Inserção profissional do psicólogo em organizações e no trabalho. In: ZANELLI, J. C.; ANDRADE, J. E. B.; BASTOS, A. V. B. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. 2 ed. São Paulo: Artmed, 2014, p. 466-491.

ZANELLI, J. C., & KANAN, L. A. **Fatores de risco e de proteção psicossocial: organizações que emancipam ou que matam**. Lages: Editora da Uniplac, 2018.