

UNILEÃO  
CENTRO UNIVERSITÁRIO DOUTOR LEÃO SAMPAIO  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

JOSÉ MÁRCIO ALMEIDA DE SOUSA

**A ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL NA PROMOÇÃO DA SAÚDE  
DOS TRABALHADORES EM ORGANIZAÇÕES**

JUAZEIRO DO NORTE - CE  
2021

JOSÉ MÁRCIO ALMEIDA DE SOUSA

**A ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL NA PROMOÇÃO DA SAÚDE  
DOS TRABALHADORES EM ORGANIZAÇÕES**

Trabalho de Conclusão de Curso – Artigo Científico, apresentado à Coordenação do Curso de Graduação em Psicologia do Centro Universitário Dr. Leão Sampaio, em cumprimento às exigências para a obtenção do grau de Bacharel em Psicologia.

**Orientador:** Profa. Esp. Sílvia Morais de Santana Ferreira

JOSÉ MÁRCIO ALMEIDA DE SOUSA

**A ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL NA PROMOÇÃO DA SAÚDE  
DOS TRABALHADORES EM ORGANIZAÇÕES**

Este exemplar corresponde à redação final  
aprovada do Trabalho de Conclusão de Curso  
de JOSE MARCIO ALMEIDA DE SOUSA.

**Orientador:** Profa. Esp. Silvia Morais de  
Santana Ferreira

Data da Apresentação: 15/12/2021

**BANCA EXAMINADORA**

Orientador: Profa. Esp. Silvia Morais de Santana Ferreira

Membro: Prof. Me. Italo Emanuel Pinheiro de Lima/UNILEÃO

Membro: Esp. Monica Maria Alves Araújo

# A ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL NA PROMOÇÃO DA SAÚDE DOS TRABALHADORES EM ORGANIZAÇÕES

José Márcio Almeida de Sousa<sup>1</sup>  
Silvia Morais de Santana Ferreira<sup>2</sup>

## RESUMO

O presente trabalho abordou a atuação do psicólogo organizacional e do trabalho na promoção da saúde dos trabalhadores em organizações. Considerando que o psicólogo organizacional e do trabalho é um profissional versátil, percebe-se que o mesmo possui uma função de extrema importância para as organizações, especialmente no que se refere à saúde dos trabalhadores. Sendo assim, foi discutido a atuação desse profissional no Brasil, assim como as principais dificuldades encontradas em seu fazer profissional. Discorreu-se ainda a respeito da relação entre trabalho, bem-estar e saúde, onde foi possível destacar a importância dessa relação para o melhor desenvolvimento dos colaboradores e, conseqüentemente da empresa, especialmente do aspecto da produtividade. Debateu-se também sobre a qualidade de vida do trabalhador enquanto uma consequência de um ambiente de trabalho saudável, assim como sua relevância e necessidade de estímulo e implementação em todas as organizações para garantir melhores resultados para a empresa e satisfação para seus trabalhadores. A pesquisa utilizada para a construção do presente trabalho foi a bibliográfica, onde foi possível discorrer sobre a importância da atuação do psicólogo organizacional e do trabalho nas organizações frente a saúde dos trabalhadores enquanto uma real necessidade para o melhor desenvolvimento das empresas, considerando ainda as dificuldades encontradas por essa categoria de psicólogos em seu fazer profissional. Por fim, conclui-se que um ambiente de trabalho saudável, onde há promoção e preocupação por parte da empresa no que se refere à saúde e ao bem-estar dos trabalhadores, se possibilita uma melhor qualidade de vida e produtividade, tanto para a empresa quanto para seus funcionários, e que o psicólogo organizacional e do trabalho é essencial na promoção da saúde dos colaboradores e na implementação da qualidade de vida dos mesmos.

**Palavras-chave:** Psicólogo. Organizações. Saúde. Qualidade de vida. Bem-estar.

## ABSTRACT

The present work addressed the role of the organizational and work psychologist in promoting the health of workers in organizations. Considering that the organizational and work psychologist is a versatile professional, it is clear that he has an extremely important role for organizations, especially with regard to workers' health. Thus, the role of this professional in Brazil was discussed, as well as the main difficulties encountered in their professional practice. The relationship between work, well-being and health was also discussed, where it was possible to highlight the importance of this relationship for the better development of employees and, consequently, of the company, especially in terms of productivity. There was also debate about the quality of life of workers as a consequence of a healthy work environment, as well as its relevance and need for encouragement and implementation in all

---

<sup>1</sup>José Márcio Almeida de Sousa. Email: marciioalmeeida@gmail.com

<sup>2</sup>Silvia Morais de Santana Ferreira. Email: silviamorais@leaosampaio.edu.br

organizations to ensure better results for the company and satisfaction for its workers. The research used for the construction of this work was bibliographical, where it was possible to discuss the importance of the role of the organizational psychologist and work in organizations regarding workers' health as a real need for the better development of companies, considering the difficulties found by this category of psychologists in their professional practice. Finally, it is concluded that a healthy work environment, where there is promotion and concern on the part of the company with regard to the health and well-being of workers, allows for a better quality of life and productivity, both for the company. as for its employees, and that the organizational and work psychologist is essential in promoting the health of employees and implementing their quality of life.

**Keywords:** Psychologist. Associations. Health. Quality of life. Welfare.

## 1 INTRODUÇÃO

O psicólogo atua através da observação, análise e aplicação de métodos científicos para compreender o sujeito afim de melhorar a qualidade de saúde e, conseqüentemente, de vida das pessoas, assim como também desenvolver tratamentos para doenças mentais, tal como para distúrbios e transtornos em vítimas de situações traumáticas. Esse profissional é versátil e pode atuar de diversas formas e em diferentes contextos. Uma das áreas onde o psicólogo desempenha o seu fazer profissional é a Psicologia Organizacional e do Trabalho.

O psicólogo organizacional tem como foco o potencial humano e os meios em que convive em diversos sentidos, como os contextos e condições as quais um indivíduo pode estar inserido, visando uma organização mais humanizada a fim de garantir o desenvolvimento pessoal do indivíduo (ZANELLI, 1986).

Considerando a competitividade do mercado de trabalho, uma pessoa pode se submeter a uma rotina frenética e a condições de trabalho desgastantes, visto que sua necessidade de trabalhar e garantir o emprego que possui compõem o cenário para que isso aconteça. Sendo assim, a Psicologia Organizacional e do Trabalho tem um papel fundamental para buscar a melhoria da saúde mental e física do trabalhador diante do ambiente em que está inserido profissionalmente, assim como também fora dele. Mas de que forma o psicólogo organizacional pode contribuir na qualidade de vida dos trabalhadores?

Diante disso, o presente trabalho buscará, enquanto objetivo geral, compreender acerca da atuação do psicólogo organizacional do trabalho na promoção da saúde dos trabalhadores em organizações. Já no que se refere aos objetivos específicos, se buscará: descrever sobre o fazer profissional do psicólogo organizacional do trabalho no contexto de trabalho atual identificando as maiores dificuldades na atuação do psicólogo organizacional do trabalho; analisar os principais contextos que reverberam na saúde dos trabalhadores no âmbito do trabalho, considerando a forma como se manifestam; discutir a respeito de doenças desenvolvidas em trabalhadores em decorrência de contextos específicos no âmbito do trabalho e a importância do bem-estar para a produtividade da organização; e, por fim, discorrer sobre a qualidade de vida dos trabalhadores enquanto consequência de um ambiente de trabalho saudável.

A temática do presente trabalho irá se caracterizar como importante e relevante, considerando que muitos trabalhadores sofrem com as consequências de condições desgastantes de trabalho, que afetam diretamente sua saúde mental e sua qualidade de vida, onde cabe ao psicólogo organizacional desenvolver e aplicar métodos para não somente

amenizar tais consequências como também evitá-las.

O desenvolvimento do presente trabalho é destinado a todos os profissionais e formandos na área da Psicologia, assim como também aos pesquisadores que tenham interesse na temática em questão, além de toda a comunidade científica e sociedade em geral.

## **2 METODOLOGIA**

A metodologia utilizada na construção do presente trabalho caracteriza-se como qualitativa. Foram utilizados artigos, livros e sites especializados voltados para a temática em questão, além da consulta de leis trabalhistas e do Código de Ética Profissional do Psicólogo. A abordagem utilizada foi a descritiva, onde foi realizado um levantamento bibliográfico voltado para a temática do presente trabalho.

O método de pesquisa qualitativa é compreendido enquanto um método que se ocupa do nível subjetivo e relacional da realidade social, onde é tratado por meio da história, do universo, dos significados, dos motivos, das crenças, dos valores e das atitudes dos atores sociais (MINAYO, 2013).

O site para a consulta de artigos científicos voltados para a temática questão, foi o site SciELO (Scientific Eletronic Library Online), nacionalmente conhecido e relevante para a comunidade acadêmica por ser um portal de revistas brasileiras que organiza e publica textos completos e de fácil acesso na internet. Para uma pesquisa mais assertiva que contemplasse a temática em questão, dois critérios foram utilizados, sendo o primeiro a busca de artigos em língua portuguesa, e o segundo a busca de artigos publicados nos últimos dez anos.

A partir da execução dos objetivos, espera-se que o presente trabalho contribua para a categoria de profissionais da Psicologia, além de agregar conhecimento às outras produções já publicadas voltadas para a temática em questão.

## **3 A PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO NO BRASIL**

No Brasil, desde 1990, profissionais dedicados à pesquisa e à formação em Psicologia Organizacional e do Trabalho se reúnem para os Simpósios da Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Psicologia para tratar de temas específicos da área. A partir desses simpósios, foi criada, em 2001, a Sociedade Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho, que produz e divulga conhecimento científico e técnicas

voltadas para essa área, assim como a Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, no mesmo ano (BASTOS, 2003 *apud* TONETTO *et al*, 2008).

O psicólogo organizacional e do trabalho atua frente aos diversos contextos dentro de uma empresa, podendo trabalhar com os Recursos Humanos, com desenvolvimento e treinamento do capital humano e também na orientação de planos de carreira, além de poder realizar pesquisas de satisfação laborais (MARTINS, 2020).

Nos recursos humanos, o psicólogo organizacional e do trabalho tem uma ampla atuação, que vai desde o recrutamento ao desligamento de um funcionário. No recrutamento, são esses profissionais quem irão avaliar as possibilidades da empresa e encontrar oportunidades boas para que a mesma possa anunciar suas vagas. Na seleção, o psicólogo organizacional e do trabalho realiza uma triagem dos currículos afim de facilitar a escolha dos candidatos a serem entrevistados, visando aqueles que melhor correspondem às especificidades do cargo. As técnicas utilizadas na seleção podem variar de acordo com as características da vaga, e, ainda que o currículo seja muito importante para a seleção, nem sempre o melhor currículo vai conseguir a vaga, pois devem ser consideradas as chances de um candidato se relacionar da melhor forma diante das necessidades da vaga (COGNITIVO, 2018).

Cabe ainda a esse profissional o desenvolvimento da carreira dos funcionários, gerenciando as motivações destes, elaborando programas de desenvolvimento e visando o alinhamento da relação entre empresa e funcionário, para propor um ambiente de trabalho saudável e maior sentimento de reconhecimento dos empregados. Já no momento do desligamento de um funcionário, seja porque este optou ou porque foi demitido, o psicólogo organizacional e do trabalho atua orientando a pessoa em novas perspectivas profissionais, podendo ainda receber feedbacks positivos tal como os pontos a serem melhorados em seu serviço e na empresa de forma geral (COGNITIVO, 2018).

Com o aprimoramento da psicologia industrial e a transformação histórica para psicologia organizacional, os profissionais desta área desenvolveram o pensamento crítico de tal forma que não se pensava mais apenas nos resultados que envolviam o capital, mas na qualidade de vida em que o trabalhador se encontrava no ambiente de trabalho. Sendo assim, com esse avanço, o trabalhador foi realocado para uma função mais importante na estrutura organizacional (GURKA; NOGUEIRA, 2016).

Dessa forma, acompanhar a saúde e o bem-estar dos funcionários é outra importante demanda desse profissional, afinal, muitos funcionários podem procura-lo, falar sobre conflitos no âmbito do trabalho ou até mesmo sobre seus problemas pessoais que estão

afetando seu desempenho no trabalho. O psicólogo com participações em diferentes setores da empresa, pode desenvolver ferramentas próprias afim de minimizar os conflitos, promover o bem-estar e alinhar o trabalho entre as equipes (COGNITIVO, 2018).

Com as mudanças dos processos de recrutamento e seleção, as atividades que envolviam tais processos passaram a ser fortemente terceirizadas pelas organizações, o que fez com que o número de consultorias ou pequenas empresas prestadoras de serviços que agregavam psicólogos autônomos ou contratados crescesse de forma considerável. Além disso, a demanda por novos perfis de trabalhadores possibilitou inovações nos processos de recrutamento, o que foi dando maior espaço para a aplicação de técnicas que permitiam avaliar habilidade e competências interpessoais por exemplo. Sendo assim, com a expansão do trabalho realizado pelos psicólogos nesse âmbito, diversas técnicas foram aprimoradas e as atividades que envolvem os processos de seleção se tornaram mais efetivas e práticas (ZANELLI; BASTOS; RODRIGUES, 2014).

As atividades que envolvem os processos de recrutamento e seleção consistem, atualmente, em estratégias diretamente relacionadas com a sugestão de novos meios de ampliação da produtividade, assim como da competitividade, não sendo permitido que a empresa tenha prejuízos por falta de talentos decorrentes de erros no processo seletivo (CARVALHO, 2015).

Para acompanhar as mudanças ocorridas nos últimos tempos, o gerenciamento de talentos vem procurando desenvolver-se melhor para que, após a captação e a seleção de talentos, sejam elaborados programas que permitam que os novos trabalhadores sintam-se satisfeitos e motivados em seu ambiente de trabalho, estabelecendo relações amistosas e compartilhando valores e visões da organização considerando todos os níveis de hierarquia, o que reflete positivamente no crescimento da empresa e, conseqüentemente, no seu destaque frente à grande competitividade do mercado (ROCHA-PINTO, 2015).

A competitividade sempre fez parte da globalização, porém um novo ambiente competitivo está surgindo a nível global, o que faz com que as barreiras que separavam os setores econômicos e as organizações que neles operavam caíssem rapidamente. Isso significa que os gestores das empresas não irão poder sentir confiança excessiva em relação às suas fatias de mercado e às suas posições competitivas. Sendo assim, esse novo contexto irá exigir que as organizações busquem novas formas de gerenciamento, que irão requerer novos trabalhadores e gestores fortalecidos e autônomos, agrupados em equipes e despojados do tradicional conceito de hierarquia, comando e controle (TACHIZAWA, 2015).

A criação de métodos inovadores dentro das organizações se faz de crucial

importância para que essas novas formas de gerenciamento tenham resultados favoráveis e possam possibilitar o destaque das organizações frente à competitividade do mercado, uma vez que o mundo avança cada vez e as mudanças causadas pela competitividade acontecem de forma muito rápida (ARAÚJO; BORGES, 2014).

A intervenção do psicólogo nas organizações ajuda a atender todas essas demandas, considerando que esse profissional pode atuar na gestão de pessoas, voltando-se para os processos focados no recrutamento, seleção e treinamento, assim como também no que se refere à qualidade de vida, saúde e bem-estar dos funcionários no trabalho, garantindo, dessa forma, o fortalecimento da operação, assim como seu sucesso (SCHMIDT; KRAWULSKI; MARCONDES, 2013).

Outra função importante atribuída ao psicólogo dentro das organizações, é a atuação enquanto facilitador e conscientizador do papel dos vários grupos que compõem a empresa, levando em consideração a saúde a subjetividade dos indivíduos, a dinâmica da instituição e a sua inserção no contexto mais amplo da organização (DUARTE *et al.*, 2011).

Esse profissional também desempenha o papel de avaliar a empresa, seu ambiente e suas equipes de colaboradores, a fim de identificar possíveis oportunidades e falhas, sugerindo intervenções, atribuindo a si uma função de melhoria da qualidade de vida na relação dos trabalhadores com a organização (SANTOS; CALDEIRA, 2014).

Ao se inserir no contexto das organizações de trabalho, o psicólogo precisa estar preparado para atuar e contribuir com a qualidade de vida no trabalho do trabalhador, sendo necessário que busque meios que o possibilite as condições de planejar ações, de forma que o processo organizacional se torne mais rápido, menos burocrático e mais eficiente, assim como também de reorganizar o próprio setor para que o trabalho tenha um fluxo intenso. Sendo assim, se faz necessário rever e renovar estratégias, mudar atitudes para a obtenção de melhores resultados, formas de produção, gestão e organização, além de proporcionar um ambiente saudável para que os trabalhadores fiquem satisfeitos (BORGES; YAMAMOTO, 2014).

A atuação do psicólogo nas organizações de trabalho vem a ser um compromisso ético e social. Ao fazer a escolha de atuar diante do universo das instituições de trabalho, o psicólogo forma um vínculo com os interesses das empresas e com os funcionários, e acaba por encontrar desafios na prática (BATOS; YAMAMOTO; RODRIGUES, 2013 *apud* SANTOS; CALDEIRA, 2014).

Para o psicólogo que atua em organizações, atuar de forma estratégica é um grande desafio, pois, considerando a complexidade e as diversidades de diferentes fatores que

existem nos contextos produtivos e contemporâneos, a gestão de pessoas se caracteriza como parte primordial da busca pelo bem-estar, justiça organizacional e qualidade de vida dos trabalhadores, o que exige do profissional de psicologia o devido preparo necessário para o exercício de suas atividades (SCHMIDT; KRAWULSKI; MARCONDES, 2013).

Um dos principais desafios encontrados pelos psicólogos organizacionais e do trabalho está no impasse entre adotar uma prática que visa acolher e entender o funcionário para garantir seu bem estar ou seguir uma prática que visa encaixar o comportamento do trabalhador para que este atinja os indicadores da empresa (RUEDA *et al.*, 2013 *apud* SOUSA; HERNANDES, 2015).

Enquanto o psicólogo organizacional busca se afastar do trabalho mecanicista, voltando-se mais para ações focadas nas relações no trabalho mais humanizadas, as organizações muitas vezes vão na contramão e exigem que os colaboradores produzam cada vez mais e melhor, sem se preocupar, geralmente, com o sentido do trabalho para eles. Sendo assim, o psicólogo precisa encontrar meios para desenvolver os trabalhadores a fim de garantir bons resultados apesar das restrições e dificuldades encontradas (ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS, 2014).

Além disso, deve-se considerar que a maioria das organizações não promovem ações de satisfação direcionadas para o psicólogo. Em muitas instituições privadas, esse profissional sequer tem estabilidade no emprego, chegando a conviver com sentimentos de ansiedade, insegurança e medo de acabarem sendo demitidos (ZANELLI; BASTOS, 2014 *apud* SOUSA; HERNANDES, 2015).

Muitas práticas administrativas que vão contra o pensamento da psicologia ainda predominam no âmbito do trabalho, faz com que o profissional dessa área precise lidar com pressões em seu fazer profissional, o que pode gerar ainda um desgaste físico e psicológico (SANTOS; CALDEIRA, 2014).

A preocupação com as organizações, no que se refere à produtividade, qualidade e competitividade, assim como com a gestão, que engloba os modelos de gestão de pessoas e políticas de pessoal, como também com os trabalhadores, no sentido de saúde, bem-estar e qualidade de vida de maneira incorporada, define o campo da psicologia organizacional e do trabalho na contemporaneidade (ZANELLI; BASTOS; RODRIGUES, 2014 *apud* GUSSO *et al.*, 2019).

Sendo assim, entende-se que o psicólogo organizacional e do trabalho tem o dever de conhecer as organizações, assim como a melhor abordagem para trabalhar com as mesmas, entendendo e compreendendo os valores que constroem a cultura destas. Além disso, esse

profissional deve saber conhecer o que pode e tem a oferecer em sua atuação, evidenciando para os demais profissionais no que pode contribuir (CYRNE, 2012).

#### **4 COMPREENDENDO ACERCA DA RELAÇÃO ENTRE TRABALHO, SAÚDE E BEM-ESTAR DO TRABALHADOR**

O trabalho é de crucial importância para a manutenção da vida dos indivíduos, contribuindo para sua sobrevivência, assim como também para sua adaptação no mundo. Levando em consideração que uma parcela significativa da vida é voltada para o trabalho, visto que além do tempo da jornada de trabalho ainda há o tempo gasto com deslocamento de casa ao trabalho e vice-versa, é primordial que os trabalhadores se sintam bem nesse ambiente (DESSEN; PAZ, 2010).

Por um viés psicológico, o trabalho provoca diferentes graus de motivação e de satisfação no trabalhador, principalmente no que se diz respeito à forma e ao ambiente ao qual o mesmo está inserido e onde desempenha sua tarefa (TONETTO, 2013).

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

Todavia, diante da competitividade no âmbito do trabalho, as organizações exigem cada vez mais dos trabalhadores, o que pode causar pressões excessivas nestes, fazendo com que trabalhem horas a mais, levando a sobrecargas de tarefas que culmina em um comprometimento da integridade da saúde e bem-estar dos colaboradores (LIPP, 2010 *apud* MELLO; PEREIRA, 2014).

A saúde já foi definida pela Organização Mundial da Saúde enquanto um bem-estar físico, mental e social completo e não simplesmente a ausência de uma ou mais doenças (CANTOS; SIMÃO, 2009). Como esse era um conceito muito subjetivo, em 1978 um conceito ampliado foi definido, onde as desigualdades de saúde entre países desenvolvidos e subdesenvolvidos, a responsabilidade do governo da provisão da saúde e a importância das pessoas e das comunidades no planejamento e implementação dos cuidados à saúde foram enfatizados (BEZERRA; SORPRESO, 2016).

A promoção da saúde no local do trabalho é de extrema importância e um ponto de grande atenção das organizações, pois deve integrar, além dos aspectos normativos determinados pelas políticas de Saúde e Segurança do Trabalho e das medidas voltadas ao trabalhador, um conjunto de elementos de harmonia entre trabalho e trabalhador, onde a saúde vai abranger duas perspectivas, começando com a multidimensional, que vai abranger aspectos físicos, psicológicos, sociais e “filosóficos”, e indo para a sistêmica, que vai se dar pela interação dos colaboradores com seu ambiente de trabalho (SOUSA-UVA; SERRANHEIRA, 2013).

A saúde é um direito do trabalhador, e tal direito não pode ser desvinculado daquele já prestado à população em geral. Normalmente, a assistência ao trabalhador é desenvolvida em diversos âmbitos institucionais, com objetivos e práticas distintas, podendo ser vista nas empresas, através dos Serviços Especializados em Segurança e Medicina do Trabalho, nas organizações de trabalhadores, como sindicatos, no Estado, através da implementação de políticas sociais públicas, em particular as que se referem à saúde, nos planos de saúde custeados pelos próprios trabalhadores, dentre outros (BRASIL, 2001).

Sendo assim, para que o trabalhador mantenha boas condições de saúde, faz-se necessários que suas demandas básicas sejam supridas, tanto no âmbito do trabalho, quanto em função dos impactos que o trabalho tem em sua vida. Dessa forma, o ambiente de trabalho deve promover uma alimentação saudável, proporcionar os direitos básicos à condição humana e promover o cuidado à saúde (SILVA, 2010).

A saúde do trabalhador pode ser comprometida em diversas situações, como, por exemplo, quando o colaborador passa a exercer múltiplas funções dentro da empresa que causarão fadiga, cansaço físico e mental e desgaste profissional, podendo culminar em danos psicológicos que acarretam em diversas consequências (SILVA, 2010).

A tensão provocada pela pressão e o desgaste diante de jornadas de trabalho exaustivas podem causar stress ao indivíduo, sendo essa uma condição de desequilíbrio do funcionamento físico e mental, onde todo o organismo é afetado. Quando o equilíbrio é reestabelecido, o indivíduo consegue ser poupado de maiores danos, mas quando a condição de desequilíbrio permanece, algumas doenças começam a emergir, como ansiedade e depressão (LIPP, 2010 *apud* MELLO; PEREIRA, 2014).

A ansiedade pode ser compreendida enquanto um quadro patológico que provoca no paciente uma grande preocupação com situações do cotidiano que podem se tornar gatilhos de disparos para sintomas de embaraço que prejudicam a interação social e o desempenho em público. O indivíduo com ansiedade convive com constantes preocupações e pensamentos

negativos, apresentando ainda, comumente, sintomas como fadiga, faltar de ar, sensação de perigo, crises de pânico, alteração da pressão arterial, dificuldade de concentração, dentre outros (FERREIRA, 2020).

Já a depressão é um tipo de transtorno afetivo que causa alterações mentais, corporais e distúrbios de humor. Com diversos sintomas que podem durar semanas, meses ou anos, interferindo de forma significativa na vida pessoal social e profissional do indivíduo, a depressão aflige milhões de pessoas pelo mundo (JARDIM, 2011).

Determinadas características de trabalho ou a configuração de tarefas específicas influenciam na manifestação de processos de adoecimento, mas os transtornos comportamentais e mentais relacionados ao trabalho não são fáceis de diagnosticar no momento da avaliação clínica. Isso se dá pelo fato de que as características sintomatológicas desses transtornos se confundem com quadros onde há alteração fisiológica que se manifestam por sintomas físicos como insônia, distúrbios alimentares e distúrbios gástricos, o que exige muito conhecimento do profissional que avalia o processo de adoecimento (CAMPOS, 2006).

Além disso, existem as doenças ocupacionais, que se dividem em doenças profissionais e doenças do trabalho, e que de acordo com o artigo 20 da Lei n. 8.213/91, são doenças que estão diretamente relacionadas às atividades realizadas pelo colaborador ou às condições de trabalho às quais ele está submetido. As doenças profissionais são mais específicas e estão determinadas a certas atividades ou profissões, onde o vínculo entre doença e atividade é presumido, necessitando apenas de comprovação do adoecimento e da prestação do serviço na atividade. No que se refere às doenças do trabalho, estas estão relacionadas à atividade do trabalhador, porém independente de sua profissão, e que decorrem da forma como o trabalho é realizado ou das condições do ambiente de trabalho (BRASIL, 1991).

As doenças ocupacionais mais presentes se desenvolvem silenciosamente nos mais variados âmbitos, nas fábricas, hospitais, supermercados, escritórios entre outros. Entre as mais comuns, pode-se destacar as “Lesões por Esforços Repetitivos” ou “Distúrbios Osteomusculares Relacionado ao Trabalho”, que abrangem cerca de 30 doenças, tais como a tendinite e a tenossinovite, dentre outras doenças que alteram as estruturas osteomusculares, como articulações, nervos e músculos. Essas doenças acometem especialmente as atividades de trabalho que possuem excesso de movimentos repetitivos, como operadores de telemarketing, digitadores, cortadores de cana, banqueiros, etc. (JÚNIOR, 2018).

Existe na lei brasileira diversas normas que garantem a proteção à saúde do

trabalhador, que visam o meio ambiente laboral equilibrado e boas condições de trabalho, mas é importante ressaltar que a falta de efetividade dessas normas protetoras, que possuem fiscalização pouco eficiente, só faz com que os contextos que fazem os trabalhadores terem a integridade da sua saúde comprometida sejam mais reincidentes, comprometendo também o bem-estar dos colaboradores (JÚNIOR, 2018).

Como consequência, a produtividade e a lucratividade da empresa tendem a cair, considerando que o bem-estar influencia diretamente nos resultados das organizações. Quando os colaboradores se sentem bem no ambiente de trabalho, a tendência da produtividade e, conseqüentemente da lucratividade, é de aumentar, fazendo do bem-estar um incremento indispensável para qualquer operação (KEYES; HYSOM; LUPO, 2000).

O bem-estar no âmbito do trabalho possui um conceito multidimensional voltado à avaliação de características afetivas, comportamentais, motivacionais, cognitivas e psicossomáticas inerentes ao ambiente de trabalho (VAN HORN *et al.*, 2004 *apud* OLIVEIRA *et al.*, 2015). Pode abranger ainda aspectos físicos, mentais e emocionais que agem simultaneamente (DE JOY; WILSON, 2003 *apud* OLIVEIRA *et al.* 2015), ou apenas englobar a percepção da qualidade de vida no ambiente de trabalho (SCHULTE; VAINIO, 2010 *apud* OLIVEIRA *et al.* 2015).

O bem-estar no trabalho proporciona desenvolvimento pessoal dos trabalhadores por meio da atividade e das relações de amizade no ambiente de trabalho, pois aumentam os níveis de lealdade, lucratividade, produtividade e retenção, reforçando dessa forma o vínculo entre bem-estar no trabalho e resultados organizacionais favoráveis (HARTER; SCHMIDT; KEYES, 2002 *apud* OLIVEIRA *et al.* 2015).

Ao desempenhar seu papel na organização em um contexto onde suas demandas são supridas no ambiente de trabalho, haverá maior satisfação das necessidades e realização dos desejos dos trabalhadores, o que irá proporcionar uma sensação de gratificação aos mesmos, o que reflete na saúde deles, no seu bem estar e conseqüentemente na produtividade da empresa (DESSES; PAZ, 2010).

## **5 A QUALIDADE DE VIDA ENQUANTO CONSEQUÊNCIA DE UM AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL**

O trabalho assume papel central na vida das pessoas, sendo cada vez mais valorizado na contemporaneidade e em decorrência disso, a qualidade de vida de um indivíduo acaba

sendo condicionada às suas experiências laborais. Dessa forma, a qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho se influenciam de forma mútua. Todavia, deve-se ressaltar que, enquanto o trabalho ganha centralidade para uma pessoa, o trabalho ganha centralidade para as empresas, o que gera uma necessidade de as organizações que se preocupam com o bem-estar dos seus colaboradores se voltarem para a análise dessas relações (CARNEIRO, 2018).

A qualidade de vida no trabalho é crucial para que os colaboradores desenvolvem suas potencialidades da melhor forma e atinjam seu melhor desempenho, mas a preocupação em instigar essa qualidade de vida deve se fazer presente para que as práticas de gestão de pessoas consigam realizar alinhamentos estratégicos com objetivos organizacionais de maneira a garantir o sucesso. Sendo assim, faz-se importante que todo modelo estratégico de gestão de pessoas integre em suas atividades a gestão da qualidade de vida no trabalho, seja de forma direta ou indireta (CARNEIRO, 2018).

Com a alta competitividade no mundo globalizado, as empresas se preocupam mais com a produtividade e a lucratividade, exigindo dos colaboradores mais horas trabalhadas, resultados melhores e com prazos cada vez mais curtos para entrega da produção. Muitas empresas sequer se preocupam com a saúde física e mental dos funcionários, e não promovem a qualidade de vida ou qualquer outra ação que possibilite o bem-estar no ambiente laboral. Diante disso, faz-se necessário o desenvolvimento e a oferta de um bom ambiente de trabalho, para que a integridade da saúde dos trabalhadores seja garantida, o que permitirá ainda uma melhoria na saúde econômica da empresa (RIBEIRO; SANTANA, 2015).

Considerando que a vida se estrutura a partir do trabalho e que este se faz presente na maior parte da vida de uma pessoa, influenciando tanto nas condições materiais quanto subjetivas da existência humana, é necessário que sejam atribuídas éticas empresariais voltadas para as relações de trabalho, estratégias e ferramentas que proporcionem o desenvolvimento e fortalecimento das capacidades humanas coerentes com o bem-estar no trabalho (NARDI; PALMA, 2015).

O ambiente de trabalho deve viabilizar ao trabalhador o desenvolvimento da sua autoestima, da realização e do crescimento, sendo assim fonte de satisfação, qualidade de vida, bem-estar e felicidade. Caso contrário, o trabalho estará centralizado apenas no sentido do tempo gasto nas atividades laborais, deixando de cumprir funções psicológicas relevantes e de construção de sentimentos positivos capazes de proporcionar um equilíbrio saudável entre trabalho e demais espaços de vida (RIBEIRO *et al.*, 2018).

A qualidade de vida no trabalho abrange ainda a responsabilidade social da empresa para com seus colaboradores, incluindo a compreensão de que é importante que os mesmos

desenvolvam sua qualidade de vida para além do ambiente de trabalho. Diante desse conceito, as organizações podem atuar com práticas menos imediatistas, focadas na promoção da qualidade de vida no trabalho através da transformação da relação indivíduo-trabalho-organização, onde podem se estabelecerem bases para que essa relação seja favorável para todas as partes envolvidas (CARNEIRO, 2018).

A qualidade de vida no trabalho é um requisito básico para melhorar o desempenho do trabalhador, possibilitando ao mesmo que se sinta valorizado, satisfeito e como parte da equipe. Isso se dá em decorrência da junção de diversos fatores que a possibilitam o equilíbrio entre bem-estar e colaborador quando a qualidade de vida no trabalho é considerada. Todavia, quando a mesma é negligenciada, diversas consequências negativas são desencadeadas e impactam na saúde física e psicológica dos trabalhadores (BONFIM *et al.*, 2017).

A qualidade de vida no trabalho permite que as empresas tenham melhores resultados na modificação do comportamento organizacional, considerando que os trabalhadores são seres humanos que passam por situações internas e externas que podem afetar seu desempenho nas atividades laborais. É importante salientar que os colaboradores estão sujeitos a vários problemas quando são subestimados ou negligenciados pelos gestores, o que pode causar comportamentos que vão afetar negativamente o bem-estar no ambiente de trabalho e prejudicar a competitividade da empresa no mercado (REZENDE; ARAÚJO, 2011).

O investimento em qualidade de vida no trabalho garante desenvolvimento e sucesso para uma organização. Sendo assim, se faz necessário que os gestores da empresa tenham essa visão como um princípio a fim de sempre identificar as demandas de sua equipe de trabalho para assim aplicar melhorias que irão solucionar e prevenir situações relacionadas a motivação e satisfação. Dessa forma, o bem-estar do funcionário é garantido, assim como a integridade da sua saúde física e mental, enquanto a qualidade de vida é promovida e traz consequências positivas para trabalhador e empresa (RIBEIRO; SANTANA, 2015).

## **6 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A vida de um indivíduo pode ter sua rotina alterada de forma considerável devido ao trabalho, pois quanto mais há necessidade de se dedicar ao trabalho, menos tempo e disposição o trabalhador terá para sua vida pessoal. Sendo assim, a rotina do trabalhador vai se tornando cada vez mais exaustiva, o que pode prejudicar seu desempenho e seu bem-estar.

É preciso considerar que a necessidade de trabalhar, especialmente em realidades onde oportunidades de emprego são difíceis, sobrepõe a exaustão do trabalhador, obrigando-o a se esforçar e se desgastar cada vez mais, até mesmo nos casos em que a empresa exige demais de seu desempenho.

Quando o ambiente de trabalho não oferece reconhecimento mínimo pelo esforço do trabalhador, este se sentirá desmotivado e pouco satisfeito, podendo até mesmo ter seu desempenho afetado. Isso se dá, geralmente, pelo fato de que existem empresas que não possuem uma visão mais humanizada voltada para seus funcionários, os enxergando apenas enquanto subordinados predestinados a cumprirem determinadas funções ou atividades para que atinjam metas em prol de uma remuneração.

A falta de reconhecimento, remuneração não proporcional ao trabalho prestado, falta de infraestrutura, carência de suporte, exigência por maior produtividade e entrega de resultados rápidos, sobrecarga e imposição da realização diversas tarefas laborais simultâneas são apenas alguns dos fatores que afetam diretamente o bem-estar dos funcionários, assim como sua saúde física e mental, acarretando diversas consequências negativas para suas vidas, capazes de afetar não somente seu desempenho no trabalho como também na vida pessoal.

A preocupação com o bem-estar e a promoção da saúde dos funcionários deve ser implementada por todas as empresas enquanto um princípio inegociável, não somente na perspectiva de alcançar melhor produtividade, desempenho e boas colocações diante da competitividade no mundo, como também, e principalmente, para garantir a qualidade de vida dos trabalhadores, pois são os principais responsáveis por fazer com que as operações nas organizações funcionem, e, enquanto seres humanos, devem ter direito à dignidade, proteção à saúde e ao bem-estar para uma melhor qualidade de vida.

O psicólogo organizacional e do trabalho tem um papel fundamental nas organizações no que diz respeito a promoção da saúde e do bem-estar dos funcionários, resultando assim na melhoria da qualidade de vida dos mesmos, atuando desde os processos de recrutamento e seleção até o momento de desligamento de um colaborador, analisando, desenvolvendo e aplicando métodos e processos para que o ambiente de trabalho seja saudável.

Além disso, esse profissional em sua atuação na promoção da saúde na vida dos trabalhadores proporciona ainda uma série de consequências positivas para os mesmos em diversos seguimentos de suas vidas, como a melhoria de suas relações com as pessoas à sua volta, melhoria da autoestima, melhoria da autovalorização, dentre outras.

O trabalho realizado pela categoria de psicólogos organizacionais vai ainda muito

além da promoção da saúde, que por si só causa diversos efeitos positivos no âmbito do trabalho e na vida pessoal dos colaboradores de uma organização, contribuindo ainda uma maior satisfação no trabalho, assim como uma sensação de dever cumprido e de propósito, que são também aspectos importantes para o bem-estar de um indivíduo.

Dessa forma, o presente trabalho de conclusão de curso discorreu acerca da atuação do psicólogo organizacional e do trabalho na promoção da saúde dos trabalhadores em organizações, levando em consideração a necessidade de bem-estar e proteção à integridade da saúde física e mental serem preocupações recorrentes das organizações.

Discutiu-se também a respeito da atuação do psicólogo organizacional e do trabalho, onde foi possível salientar a importância desse profissional, suas competências e habilidades, além das diversas formas como seu fazer profissional é realizado nas empresas e em diversos âmbitos, assim como também as principais dificuldades encontradas por ele em sua atuação.

Foi analisado ainda referente aos principais contextos que afetam a integridade da saúde dos trabalhadores no âmbito do trabalho, onde foram apresentadas algumas das doenças mais recorrentes causadas por atividades laborais ou por situações ocorridas no âmbito do trabalho, assim como as consequências negativas que as mesmas causam na vida dos colaboradores, além de se ter ressaltado a importância da relação entre bem-estar, saúde e trabalho a fim de garantir melhor produtividade para empresa e satisfação para os funcionários.

Por fim, foi debatido acerca da qualidade de vida dos trabalhadores enquanto uma consequência de um ambiente de trabalho saudável, onde o bem-estar e a saúde são promovidos pelas organizações a fim de garantir melhor produtividade e lucratividade, ressaltando as consequências que a negligência referente à promoção da qualidade de vida nesse âmbito causa em diversos aspectos, tanto para a empresa quanto para o funcionário.

Diante de tudo o que foi debatido no presente trabalho de conclusão de curso, é possível salientar que o psicólogo organizacional e do trabalho é um dos profissionais mais importantes na promoção da saúde e na implementação da qualidade de vida dos trabalhadores no meio laboral, apesar de encontrar diversos obstáculos em sua atuação, colaborando assim para o sucesso pessoal dos funcionários, das organizações e para a sociedade de forma geral.

## REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, M. A. D.; BORGES, D. F. Globalização e Mercado de Trabalho: Educação e Empregabilidade. **Organizações & Sociedade**, v. 6, n. 17, 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/osoc/a/G8fwxJ5g9xKhtfzqTyH6sHM/?lang=pt>. Acesso em 20 de outubro de 2021.
- BARREN, A. P. S.; JACOB, I. C.; MENDONÇA, S. A. T. Qualidade de vida no trabalho: um estudo sobre o ambiente organizacional moderno. **Revista Científica FATEB**, v. 1, n. 1, 2017. Disponível em: [https://www.fateb.br/fateb.cientifica/downloads/1a\\_edicao/artigos/001\\_qualidade\\_de\\_vida\\_no\\_trabalho.pdf](https://www.fateb.br/fateb.cientifica/downloads/1a_edicao/artigos/001_qualidade_de_vida_no_trabalho.pdf). Acesso em 06 de novembro de 2021.
- BEZERRA, I. M. P.; SORPRESO, I. C. E. Conceitos de saúde e movimentos de promoção da saúde em busca da reorientação de práticas. **Revista Brasileira de Crescimento e Desenvolvimento Humano**, v. 26, n.1, p. 11-20, 2016. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbcdh/v26n1/pt\\_02.pdf](http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbcdh/v26n1/pt_02.pdf). Acesso em 29 de outubro de 2021.
- BONFIM, E. V. S.; DE VASCONCELOS, C. C.; GREGÓRIO, S. A.; SALDANHA, O. J. A qualidade de vida no trabalho e a gestão de conflitos: um estudo teórico. **Educação, Gestão e Sociedade: Revista da Faculdade Eça de Queirós**, v. 7, n. 28, 2017. Disponível em: [http://uniesp.edu.br/sites/\\_biblioteca/revistas/20171218101657.pdf](http://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20171218101657.pdf). Acesso de 05 de novembro de 2021.
- BRASIL. Ministério da Saúde do Brasil. Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil. **Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde**. Brasília: 2001.
- BRASIL. Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial [da] Republica Federativa do Brasil**, Brasília, 1991. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm). Acesso em 27 de outubro de 2021.
- CANTO, C; SIMÃO, L. Relação fisioterapeuta-paciente e a integração corpo-mente: Um estudo de caso. **Psicologia Ciência e Profissão**, v. 29, p. 306-317, 2009. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/244486321\\_Relacao\\_Fisioterapeuta-Paciente\\_e\\_a\\_Integracao\\_Corpo-Mente\\_um\\_estudo\\_de\\_caso](https://www.researchgate.net/publication/244486321_Relacao_Fisioterapeuta-Paciente_e_a_Integracao_Corpo-Mente_um_estudo_de_caso). Acesso em 30 de outubro de 2021.
- CARNEIRO, L. L. **Qualidade de Vida no Trabalho**. 1 ed. Salvador: UFBA, PRODEP, 2018. Disponível em <https://educapes.capes.gov.br/bitstream/capes/559730/2/eBook%20Qualidade%20de%20Vida%20no%20Trabalho.pdf>. Acesso em 31 de outubro de 2021.
- CARVALHO, I. M. V.. **Recrutamento e seleção por competências**. Editora FGV, 2015. COGNITIVO. Funções do psicólogo no RH das empresas. **Cognitivo**, Rio Grande do sul, 19 de setembro de 2018. Disponível em: <https://blog.cognitivo.com/5-funcoes-do-psicologo-no-rh-das-empresas/>. Acesso em 25 de julho de 2021.
- COUTINHO, M. C. Sentidos do trabalho contemporâneo: As trajetórias identitárias como

estratégia de investigação. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 12, n. 2, p. 189-202, 2009. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25749>. Acesso em 25 de julho de 2021.

CYRNE, D. A. C. **As Práticas do Psicólogo na Área Organizacional e do Trabalho no Município de Lajeado**. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Centro Universitário Univates, Lajeado, Rio Grande do Sul, 2012. Disponível em: <https://www.univates.br/bdu/bitstream/10737/406/1/Denise%20Cyrne.pdf>. Acesso em 17 de outubro de 2021.

DA ROCHA-PINTO, S. R. **Dimensões funcionais da gestão de pessoas**. Editora FGV, 2015.

DESSES, M. C.; PAZ, M. G. T. Bem-estar Pessoal nas Organizações: o impacto de configurações de poder e características de personalidade. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 26, n. 3, p. 549-559, 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ptp/a/dYRfjX8jmm4LSBnb6cT64Lc/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 30 de outubro de 2021.

DUARTE, C.; CEZAR, É. O.; CAMPOS, K. C. L.; PEREIRA, G. O. A. Psicologia organizacional e do trabalho - retrato da produção científica na última década. **Psicologia: Ciência e profissão**, Brasília, v. 31, n. 4, p. 02- 717, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/NKwfc9mJtLnYGZqc8wCF6mG/?lang=pt>. Acesso em 09 de outubro de 2021.

FERREIRA, F. C. S. O transtorno de ansiedade (TA) na perspectiva da psicanálise. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**, v. 2, n. 12, p. 118-128, 2020. Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/psicologia/transtorno-de-ansiedade>. Acesso em 23 de outubro de 2021.

GIROTTI, C.; DIEHL, L. Saúde mental e trabalho: uma reflexão sobre a possível relação entre o diagnóstico e as situações de trabalho. **Polêm!ca**, v.16, n.2, p. 90- 115, 2016. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/polemica/article/view/22904/16393>. Acesso em 02 de agosto de 2021.

GURKA, D. P. Q; NOGUEIRA, M. S. **Psicólogo organizacional: a evolução do saber e da prática dentro da organização**. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Centro Universitário Univag, Mato Grosso, 2016. Disponível em: <http://www.repositoriodigital.univag.com.br/index.php/Psico/article/view/108/107>. Acesso em 09 de outubro de 2021.

GUSSO, H. L.; ALVARENGA, A. S.; NUNES, P. P.; NUNES, M. F. O.; DE LUCAS, G. G.; & OLIVEIRA, M. Z. Psicologia Organizacional e do Trabalho no Sul do Brasil: Características dos profissionais, da atuação e dos contextos de trabalho. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 19, n. 3, p. 644-652, 2019. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v19n3/v19n3a02.pdf>. Acesso em 16 de outubro de 2021.

JARDIM, S. Depressão e trabalho: ruptura de laço social. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, n. 36, p. 84-92, 2011. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/1005/100518631008.pdf>. Acesso em 02 de novembro de 2021.

JÚNIOR, R. Quando o trabalho adoecer: Síndrome de Burnout e outras doenças causadas pelo trabalho. **Jornal Contábil**, 2018. Disponível em <https://www.jornalcontabil.com.br/quando-o-trabalho-adoece-sindrome-de-burnout-e-outras-doencas-causadas-pelo-trabalho/>. Acesso 24 de outubro de 2021.

MARTINS, Y. Psicologia no Brasil: a história da profissão no país. **Instituto PENSI**, São Paulo, 2020. Disponível em: <https://institutopensi.org.br/psicologia-no-brasil-a-historia-da-profissao-no-pais/>. Acesso em 10 de junho de 2021.

MELLO, F.; PEREIRA, J. G. Causa e Efeitos do Estresse no Trabalho. **Interação- Revista de Ensino, Pesquisa e Extensão**, v. 16, n.16. p. 146- 164, 2014. Disponível em: [http://scholar.google.com.br/scholar\\_url?url=https://periodicos.unis.edu.br/index.php/interacao/article/download/70/57&hl=pt-BR&sa=X&ei=evzVYIrzC\\_rQsQLBpL6oAw&scisig=AAGBfm0kuZ1bA1L8NU4\\_OBmhXdAl--Crtw&nossl=1&oi=scholar](http://scholar.google.com.br/scholar_url?url=https://periodicos.unis.edu.br/index.php/interacao/article/download/70/57&hl=pt-BR&sa=X&ei=evzVYIrzC_rQsQLBpL6oAw&scisig=AAGBfm0kuZ1bA1L8NU4_OBmhXdAl--Crtw&nossl=1&oi=scholar). Acesso em 04 de junho de 2021.

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

NARDI, C. F. F. PALMA, D. L. Bem-estar no trabalho: contribuições à prática social nas empresas. **Revista Tecnológica**, v. 2, n. 1, p. 1199- 135, 2015. Disponível em: <https://uceff.edu.br/revista/index.php/revista/article/view/25/23>. Acesso em 02 de novembro de 2021.

OLIVEIRA, Á. F.; SILVESTREIN, L. H. B.; GOMIDE, S. J. Bem-Estar no Trabalho: o Impacto das Satisfações com os Suportes Organizacionais e o Papel Mediador da Resiliência No Trabalho. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 15, n. 1, p. 19- 29, 2015. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v15n1/v15n1a03.pdf>. Acesso em 30 de outubro de 2021.

PEIXOTO, A. L. A.; BENTIVI, D. R. C.; VASCONCELOS, E. F. Covid-19 e os Desafios Postos à Atuação Profissional em Psicologia Organizacional e do Trabalho: Uma Análise de Experiências de Psicólogos Gestores. **Psicologia: Ciência e profissão**, v. 40, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/4zhgMbKwz7jh4fFGzjdqR6R/?lang=pt>. Acesso em 09 de outubro de 2021.

REZENDE, D. O.; ARAUJO, M. P. **Qualidade de vida no trabalho**. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Universidade Nove de Julho, UNINOVE, São Paulo, 2011.

RIBEIRO, A. D. S.; SILVA, N.; BOEHS, S. T. M.; FARSEN, T. C.; BIAVATI, V. P. Qualidade de vida, Bem-estar e Felicidade no Trabalho: sinônimos ou conceitos que se diferenciam? **Interação em Psicologia**, v. 22, n. 1, 2018. Disponível em: <https://pdfs.semanticscholar.org/5a18/43d19b0bdd6451a582b5e274eb72446fe800.pdf>. Acesso em 05 de novembro de 2021.

RIBEIRO, L. A.; SANTANA, L. C. Qualidade de Vida no Trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional. **Revista de Iniciação Científica – RIC Cairu**, v. 2, n. 2, p. 75- 96, 2015. Disponível em: [https://www.cairu.br/riccairu/pdf/artigos/2/06\\_QUALIDADE\\_VIDA\\_TRABALHO.pdf](https://www.cairu.br/riccairu/pdf/artigos/2/06_QUALIDADE_VIDA_TRABALHO.pdf).

Acesso em 02 de novembro de 2021.

SANTOS, F. C. O.; CALDEIRA, P. A Psicologia Organizacional e do Trabalho na contemporaneidade: as novas situações do psicólogo organizacional. **Psicologia.pt: o portal dos psicólogos**. Porto, 2014. Disponível em:

<https://www.psicologia.pt/artigos/textos/A0929.pdf>. Acesso em 10 de outubro de 2021.

SCHMIDT, B.; KRAWULSKI, E.; MARCONDES, R. C. Psicologia e Gestão de Pessoas em Organizações de Trabalho: investigando a perspectiva estratégica de atuação. **Revista de Ciências Humanas**, v. 47, n. 2, p. 344-361, 2013. Disponível em:

<https://periodicos.ufsc.br/index.php/revistacfh/article/view/2178-4582.2013v47n2p344/27313>. Acesso em 09 de outubro de 2021.

SILVA, J. F. C. **Estresse Ocupacional e Suas Principais Causas e Consequências**.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Universidade Cândido Mendes, Rio de Janeiro, 2010. Disponível em:

[https://repositorio.ufes.br/bitstream/10/8316/1/tese\\_11134\\_DISSERTA%C3%87%C3%83O%20BRENDA%20DO%20AMARAL%20ALMEIDA-MESTRADO%20ENFERMAGEM%20-%20UFES%202017.pdf](https://repositorio.ufes.br/bitstream/10/8316/1/tese_11134_DISSERTA%C3%87%C3%83O%20BRENDA%20DO%20AMARAL%20ALMEIDA-MESTRADO%20ENFERMAGEM%20-%20UFES%202017.pdf). Acesso em: 01 de novembro de 2021.

SIQUEIRA, M. M.; MORAES, M. S. Saúde coletiva, resíduos sólidos urbanos e os catadores de lixo. **Ciência & Saúde Coletiva**. Rio de Janeiro, v. 14, n. 6, p. 2115-2122, 2009.

Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/630/63012431016.pdf>. Acesso em 22 de outubro de 2021.

SOUSA, A; HERNANDES, M. Satisfação no trabalho e desafios encontrados por psicólogos organizacionais que atuam em organizações privadas. **Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia**, v. 8, n. 2, p. 359-372, 2015. Disponível em

[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1983-82202015000300006](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-82202015000300006)  
Acesso em 06 de agosto 2021.

SOUSA-UVA, A; SERRANHEIRA, F. Trabalho e Saúde/(Doença): o desafio sistemático da prevenção dos riscos profissionais e o esquecimento reiterado da promoção da saúde. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, v. 11, n. 1, p. 43- 49, 2013. Disponível em:

[https://www.anamt.org.br/site/upload\\_arquivos/revista\\_brasileira\\_de\\_medicina\\_do\\_trabalho\\_volume\\_11\\_n%C2%BA\\_1\\_111220131711187055475.pdf](https://www.anamt.org.br/site/upload_arquivos/revista_brasileira_de_medicina_do_trabalho_volume_11_n%C2%BA_1_111220131711187055475.pdf). Acesso em 17 de outubro de 2021.

TACHIZAWA, T. **Gestão com pessoas: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios**. Editora FGV, 2015.

TONETTO, R. C. Z. **A Satisfação no Trabalho: Um estudo com os Servidores Públicos Estaduais do Poder Judiciário de Catuípe – RS**. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul (UNIJUI), Ijuí, 2013. Disponível em:

<https://bibliodigital.unijui.edu.br:8443/xmlui/bitstream/handle/123456789/1944/Rosana%20Tonetto%20-%20TCC%20FINAL.pdf?sequence=1%3E.%20>Acesso. Acesso em 24 de maio de 2021.

TONETTO, A. M.; AMAZARRAY, M. R.; KOLLER, S. H.; GOMES, W. B. Psicologia

organizacional e do trabalho no Brasil: desenvolvimento científico contemporâneo. **Revista Psicologia e Sociedade**, v. 20, 2008. Disponível em [scielo.br/j/psoc/a/NCYvXk6K93pZ6ZmV9NJStcC/?lang=pt](https://scielo.br/j/psoc/a/NCYvXk6K93pZ6ZmV9NJStcC/?lang=pt). Acesso em 30 de julho de 2021.

ZANELLI, J. C. Formação e atuação em Psicologia Organizacional. Psicologia ciência e profissão. **Revista: Psicologia Ciência e Profissão**, v. 6, n. 1, p. 31- 32, 1986. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/ttV7RVcjMZL3HQmZWCbVcsm/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 05 de novembro de 2021.

ZANELLI, J.C.; BORGES-ANDRADE, J.E; BASTOS, A.V.B. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil. Campo Profissional do Psicólogo em Organizações e no Trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014.