

UNILEÃO
CENTRO UNIVERSITÁRIO DOUTOR LEÃO SAMPAIO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

MARIA HELEM OLIVEIRA SANTOS

**PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO: um olhar sobre a promoção
e prevenção da saúde do (a) trabalhador (a) nas organizações.**

JUAZEIRO DO NORTE - CE
2023

MARIA HELEM OLIVEIRA SANTOS

PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO: um olhar sobre a promoção e prevenção da saúde do (a) trabalhador (a) nas 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: Esp. Larissa Vasconcelos Rodrigues

JUAZEIRO DO NORTE - CE
2023

MARIA HELEM OLIVEIRA SANTOS

PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO: um olhar sobre a promoção e prevenção da saúde do (a) trabalhador (a) nas organizações.

Este exemplar corresponde à redação final aprovada do Trabalho de Conclusão de Curso, 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.

Data da Apresentação: 08/12/2023

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Esp. Larissa Vasconcelos Rodrigues/ UNILEÃO

Membro: Esp. Nadyelle Diniz Gino / UNILEÃO

Membro: Me. Ítalo Emanuel Pinheiro de Lima / UNILEÃO

JUAZEIRO DO NORTE – CE
2023

PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO: um olhar sobre a promoção e prevenção da saúde do (a) trabalhador (a) nas organizações.

Maria Helem Oliveira Santos¹
Larissa Vasconcelos Rodrigues²

RESUMO

Este estudo visa compreender como se dá a atuação do psicólogo (o) organizacional e do trabalho frente a saúde dos trabalhadores, compreendendo a atuação deste profissional de psicologia no contexto organizacional e suas dificuldades de atuação nesse campo, buscando analisar o contexto de saúde psicossocial do trabalhador, apresentando os principais adoecimentos desenvolvidos pelo trabalhador. A metodologia consiste em um levantamento bibliográfico, exploratório de cunho qualitativo. Com o desenvolvimento de novas tecnologias, os indivíduos encontram-se em constante cobrança para produção, seja no contexto social ou laboral, a produtividade está fortemente ligada ao capitalismo, tem exigido cada vez mais dos sujeitos. Assim, parte das organizações tornam-se causadoras de adoecimento dos sujeitos que nela convivem, em decorrência de altos níveis de cobrança, ausência de treinamentos, baixa perspectiva de crescimento profissional como também o sentimento de não pertencimento ao trabalho, sobretudo a influência dos fatores psicossociais. Ao psicólogo organizacional e do trabalho cabe a missão de compreender os aspectos culturais que norteiam a organização e como suas características desde os pressupostos básicos, normas, valores e artefatos envolvidos na relação do trabalho influencia para uma cultura de adoecimento ou saúde.

Palavras-chave: Psicologia; Psicologia organizacional; Saúde do trabalhador.

ABSTRACT

This study aims to understand how organizational and work psychologists act in relation to workers' health, understanding the performance of this psychology professional in the organizational context and their difficulties in acting in this field, seeking to analyze the context of workers' psychosocial health, presenting the main illnesses developed by the worker. The methodology consists of a bibliographical, exploratory survey of a qualitative nature, with the development of new technologies, individuals find themselves in constant demand for production, whether in the social or work context, productivity, which is strongly linked to capitalism, has demanded more and more of the subjects. Thus, some organizations become causes of illness among the individuals who live there, due to high levels of demand, lack of training, low prospects for professional growth as well as the feeling of not belonging at work, especially the influence of psychosocial factors. The organizational and work psychologist has the mission of understanding the cultural aspects that guide the organization and how its characteristics, from basic assumptions, norms, values and artifacts involved in the work relationship, influence a culture of illness or health.

Keywords: Psychology; Organizational psychology; Worker's health.

¹ Discente do curso de psicologia da UNILEÃO. Email: mhelem446@gmail.com

² Docente do curso de psicologia da UNILEÃO. Email: larissavasconcelos@leãosampaio.edu.br

INTRODUÇÃO

A tentativa de estudar a mente humana vem desde a Grécia antiga onde, os gregos tentavam sistematizar um pensamento sobre a interioridade humana, o próprio termo psicologia deriva do grego que significa “estudo da alma”. A psicologia é uma área de estudo recente quando comparada às ciências exatas, que se desenvolveu como ciência no final do século XIX e que tem como o cerne do seu estudo o ser humano em todas as suas expressões visíveis e não visíveis como comportamentos e sentimentos, com todas as suas singularidades, tendo como objeto de estudo o ser humano na sua totalidade, considerando corpo, mente, emoções e ações, aspectos esses que estão englobados dentro da expressão “subjetividade” (BOCK *et.al* 2008).

A psicologia de acordo com Spector (2010) é a ciência do comportamento humano, da cognição, da emoção e da motivação, está sendo dividida em diversas especializações, algumas destas se detém a estudar o próprio conhecimento da psicologia como ciência, enquanto a outras destinam-se a aplicação desta. Como citado anteriormente a psicologia possui diversas áreas de atuação, segundo a resolução 13/2007 do Conselho Federal de Psicologia são elas: Psicologia Escolar/Educacional; Psicologia de Trânsito; Psicologia Jurídica; Psicologia do Esporte; Psicologia Clínica; Psicologia Hospitalar; Psicopedagogia; Psicomotricidade; Psicologia Social; Neuropsicologia e Psicologia Organizacional e do Trabalho, dentro destas a temática do presente trabalho busca adentrar a psicologia organizacional como campo de pesquisa, campo este que segundo Rothmann (2017) é uma temática acadêmica e uma profissão que tem como foco o comportamento humano relacionado com as organizações, o trabalho e a produtividade, aplicando princípios psicológicos ao ambiente de trabalho.

Dentro das atribuições do profissional de psicologia organizacional e do trabalho está o papel de alinhar os objetivos da organização com as necessidades e interesses dos colaboradores e através disso promover qualidade de vida dentro deste espaço, principalmente tendo em vista que o ambiente de trabalho tem se mostrado cada vez mais adoecedor. Considerando esse contexto, o presente trabalho tem como pergunta problema, como a atuação do psicólogo organizacional pode impactar na saúde do trabalhador e corroborar para a qualidade de vida?

O presente trabalho tem por objetivo compreender como a atuação da (o) psicóloga(o) organizacional e do trabalho pode implicar na saúde dos trabalhadores, como também descrever sobre a atuação deste no contexto organizacional e as dificuldades de atuação nesse campo. Analisar o contexto de saúde psicossocial do trabalhador, apresentando os principais adoecimentos desenvolvidos pelo trabalhador. A temática do presente trabalho se torna importante pois, é de grande relevância falar sobre saúde mental e principalmente dentro do

contexto organizacional, tendo em vista que esse espaço tem se mostrado cada vez mais propagador de adoecimentos psíquicos, estes que reverberam em todos os aspectos da vida do sujeito. O desenvolvimento do trabalho em questão é destinado a profissionais, estudantes e pesquisadores e a sociedade em geral que tem interesse na temática em questão.

METODOLOGIA

A metodologia utilizada para a construção desta pesquisa pode ser classificada por seus objetivos enquanto exploratória, pela abordagem do problema enquanto qualitativa e por sua fonte de informação enquanto pesquisa bibliográfica, onde serão utilizados para a sua elaboração artigos, livros e sites que abordem a presente temática.

A metodologia qualitativa pode ser entendida como o método capaz de abranger as questões do significado e da intencionalidade como interligado aos atos, às relações e estruturas sociais, tendo em vista que essas últimas, do seu surgimento a sua transformação são vistas como construções humanas significativas (Minayo, 2006 *apud* Nunes, 2007). Uma característica importante desta metodologia de acordo com Martins (2004) é a heterodoxia que de acordo com o dicionário significa, a oposição às normas, no momento da análise dos dados.

A mesma autora afirma que também é característica do método qualitativo a flexibilidade quanto aos meios de coleta de dados, utilizando-se das mais adequadas ao que se almeja pesquisar. Visto isso o trabalho em questão realizará a busca por artigos científicos nas bases de dados confiáveis como Scielo, Pepsic e Google acadêmico, utilizando saúde do trabalhador, psicologia organizacional e qualidade de vida como palavras chaves na sua barra de pesquisa, a fim de obter os artigos e publicações que estão relacionadas com a temática em questão.

PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO

Segundo Bendassolli (2011) o trabalho é constantemente considerado uma categoria primordial para a psicologia, visto isso, para compreender a psicologia organizacional e do trabalho é essencial conhecer um pouco sobre a sua história. Desde 1899 se tem o mundo do trabalho como objeto de estudo, porém é o trabalho *Psychology and Industrial Efficiency*, em 1913, de Münsterberg que marca o nascimento da psicologia industrial, trazendo as principais preocupações da época e do novo campo, como a seleção de trabalhadores, a busca pelo melhor

sujeito para o trabalho, os fatores que afetam a eficiência do trabalhador, dentre outras (Münsterberg, 1913 *apud* Dalbosco; Rosa; Pisoni, 2016).

Walter Dill Scott, Hugo Münsterberg, ambos psicólogos experimentais e professores universitários, envolvidos na aplicação de recursos da psicologia para resolução de problemas organizacionais e Frederick Winslow Taylor engenheiro mecânico, interessado na seleção de pessoas e no uso de novos testes psicológicos se destacaram, sendo considerados como os “pais” da psicologia organizacional. (Muchinski, 2004 *apud* De Paula Mendes *et al.* 2018).

São entre os anos de 1945 a 1960 no período pós guerra, caracterizado pela reconstrução da economia, de cidades e da vida social no geral que surgem na Europa e nos Estados Unidos entidades específicas e o psicólogo passa a trabalhar com problemas organizacionais, como elaboração de postos de trabalho, seleção, treinamento, desenvolvimento organizacional, motivação e a inserção de novas tecnologias e assim a psicologia industrial é substituída pela psicologia organizacional, a partir desta, tornou-se possível realizar o processo de recrutamento e seleção, a análise de clima organizacional, a resolução de conflitos entre funcionários e a organização de treinamentos com intuito de aprimorar e desenvolver novas habilidades. (Zanelli; Borges; Andrade; Bastos, 2014).

A psicologia organizacional segundo Spector (2010) teve início nos Estados Unidos como citado anteriormente, como uma pequena especialidade da psicologia, ampliou-se e tornou-se uma das principais especialidades aplicadas em psicologia em todo o mundo, devido a esta se dedicar ao local de trabalho, tendo em vista, que as descobertas e seus princípios são importantes para todas as pessoas que trabalham, como também, por ter desenvolvido métodos comprovados, os quais as organizações descobriram ser valiosos. De acordo com o mesmo autor, a psicologia organizacional tem natureza ambígua, por ser a ciência que se ocupa das pessoas em seu trabalho associando-se a outras áreas da psicologia como a cognitiva e social. É na área organizacional que se aplica os princípios psicológicos da organização e do ambiente de trabalho.

Diante do exposto faz-se necessário também entender um pouco mais sobre o objeto de estudo da psicologia organizacional, o trabalho. De acordo com o dicionário Aurélio, trabalho significa a aplicação das forças e faculdades humanas para alcançar um determinado fim. Com tudo, Borges e Yamamoto (2014) sugerem em seu capítulo no livro Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil, pensar o trabalho como uma atividade essencialmente humana em sua relação com a natureza, com isso afirma que este possui significados diferentes em cada perspectiva, trazendo assim o trabalho como objeto de múltipla e ambígua atribuição de significado.

De acordo com os mesmos autores a concepção de trabalho vem desde os primórdios da humanidade tendo como exemplo as comunidades dos coletores e caçadores 8.000 anos antes de cristo. Com o passar dos tempos o conceito de trabalho vem mudando, a filosofia clássica por exemplo traz a ideia de trabalho como sendo algo degradante, inferior e desgastante, restrito a atividades braçais ou manuais, executadas única e exclusivamente pelos escravos. Após esse período algumas mudanças na economia e na estrutura da sociedade na idade média, tornaram as ideias da antiguidade inadequadas e é a partir do surgimento do capitalismo que se constrói uma nova perspectiva sobre trabalho (Borges; Yamamoto, 2014).

Visto os amplos significados que podem ser atribuídos ao trabalho, é interessante salientar que a (o) psicóloga (o) organizacional lida com o trabalho a partir de uma perspectiva socioeconômica, como uma atividade remunerada (Borges; Yamamoto, 2014). Sabendo um pouco sobre a história e o principal objeto de estudo dessa ramificação da psicologia, é fundamental saber qual o foco e onde atua a psicologia organizacional. Assim como o próprio nome já diz a psicologia organizacional e do trabalho atua dentro do contexto organizacional.

Hashimoto (2013) apresenta em sua tese que o termo “organização” não possui uma definição universal, tendo em vista que este, é utilizado em vários campos de conhecimento, podendo ser considerado como, um sistema social composto por indivíduos, responsável por retirar recursos do ambiente, submetê-lo a um processo de transformação resultando em um produto. Para Chiavenato (2009, p. 8) organização “é um sistema de atividades conscientemente coordenadas de duas ou mais pessoas”, visto que, segundo o mesmo autor uma organização só pode existir quando há pessoas capazes de se comunicarem e estão dispostas a participar e contribuir de forma conjunta para a conquista do mesmo objetivo.

Como citado na introdução deste trabalho Spector (2010) traz a psicologia enquanto ciência do comportamento humano, da cognição da emoção e da motivação, a qual se divide em diversas especializações, a psicologia organizacional enquanto ramo da psicologia que se destina a estudar o desenvolvimento das pessoas e a aplicar os princípios científicos no contexto organizacional. Para Campos *et al.* (2011 *apud* Dalbosco; Rosa; Pisoni, 2016) o objetivo da psicologia organizacional é melhorar o ambiente de trabalho e promover o bem-estar dos colaboradores no mesmo, por meio da compreensão dos fenômenos relacionados a vida do trabalhador em seu contexto profissional e pessoal. Campos (2015) traz que o papel da (o) psicólogo no contexto organizacional é atuar como facilitador e conscientizador dos papéis que os grupos que compõem a organização, considerando a saúde e a subjetividade desses indivíduos como também, a dinâmica da organização.

Ao falar sobre a psicologia organizacional e do trabalho é sempre bom salientar sobre as quatro grandes áreas que se interligam e compõe a psicologia organizacional e do trabalho (POT) enquanto campo de atuação, são estas, pesquisa e docência; a psicologia organizacional, cuja atuação está destinada a atividades voltadas para o comportamento organizacional, mudança, inovação e transformação organizacional, assim como, comportamento econômico e do consumidor; A psicóloga que pretende atuar na gestão de pessoas desenvolverá atividades relacionadas ao recrutamento e seleção, a psicologia de pessoal, desempenho no trabalho e da organização, como também, treinamento, desenvolvimento e educação de pessoas; E a psicologia do trabalho, área a qual a sua atuação volta-se para a ergonomia, saúde e segurança, orientação profissional e de carreira e as relações de trabalho, área esta que será o foco principal deste trabalho. (SBPOT, 2020)

Para Cruz *et al* (2022) o direcionamento e esforço que os profissionais que atuam na área da psicologia organizacional e do trabalho de forma geral devem ter é de, assegurar o devido atendimento às necessidades das pessoas, nos contextos que vivem ou trabalham, permitindo assim que haja uma interligação entre desenvolvimento e aperfeiçoamento de conhecimentos, habilidades e experiências. É válido ressaltar ainda que a função do profissional de psicologia dentro das organizações é facilitar e conscientizar o papel dos funcionários dentro dos setores que compõem a instituição, ponderando a saúde e a subjetividade dos mesmos e o funcionamento da organização, fazendo com que trabalhadores, empresa e sociedade se desenvolvam.

Para pesquisar, estudar e falar sobre psicologia é imprescindível considerar todos os âmbitos que o sujeito está inserido, como visto nas narrativas anteriores o trabalho é o ambiente em que o sujeito passa cerca de seis a oito horas do seu dia, com isso esse âmbito da vida dos indivíduos não poderia estar de fora quando analisado o sofrimento que os indivíduos podem se encontrar. Logo a psicologia organizacional e do trabalho vem como área da psicologia destinada a investigar, pesquisar e compreender este campo. Com isso, a partir do que foi debatido anteriormente é possível abranger um pouco de como surgiu e como se desenvolveu essa área de atuação da psicologia, como também compreender seu campo e objeto de estudo, fomentando as práticas que o profissional desta área executa no campo.

SAÚDE DO TRABALHADOR

De acordo com o artigo publicado em 2023 pelo Conselho Nacional de Saúde intitulado como, sofrimento psíquico no ambiente de trabalho: pesquisadoras apontam situação epidêmica

na saúde mental no Brasil, o artigo traz em sua narrativa dados retirados do sistema de informação de óbitos, que consta um crescimento exponencial do suicídio e a ocorrência desencadeada por adoecimento no trabalho. Em 2019, segundo informações do mesmo artigo, foram notificados 13 mil suicídios no país, sendo quase 12 mil casos em população entre 14 e 65 anos, destes, 10 mil casos ocorreram em pessoas em atividades de trabalho, este afirma também que os transtornos mentais no trabalho são a terceira maior causa de afastamento do trabalho, havendo grande tendência de crescimento.

Quando se fala em psicologia organizacional e do trabalho pensa-se primordialmente na gestão de pessoas, nas atividades de recrutamento e seleção como também treinamento e desenvolvimento. Porém, este campo de estudo da psicologia não se delimita apenas a estas atividades, entra também como objeto de estudo para a psicóloga organizacional a saúde do trabalhador. Como citado nos tópicos anteriores, é competência da psicologia organizacional e do trabalho, atuar frente a saúde dos trabalhadores dentro das organizações. Lacaz (2007, p. 757 - 758) compreende a saúde do trabalhador enquanto campo de práticas de conhecimento através de uma perspectiva teórico-metodológica, que no Brasil deriva da saúde coletiva, visando conhecer e adentrar nas relações de trabalho e saúde-doença, norteados pelo surgimento de um novo ator social, a classe operária industrial. Demandam da área da saúde do trabalhador, olhar o ser humano na sua relação com a atividade, na forma pela qual este se implica no processo produtivo, além das condições da organização e da divisão do trabalho. (CFP, 2019)

De acordo com a cartilha com tema Saúde do Trabalhador no Âmbito da Saúde Pública, publicado pelo Conselho Federal de Psicologia em 2019, a saúde do trabalhador se configura como um campo de saber e de práticas que demandam da psicologia uma atuação sobre o trabalho e sobre as estruturas e processos que o organizam, a partir do lócus dos serviços públicos de saúde. Para Gomez *et.al* (2018) a saúde do trabalhador caracteriza-se como campo de práticas e de conhecimentos estratégicos, interdisciplinares, multidisciplinares e interinstitucionais, direcionados a analisar e intervir nas relações de trabalho que provocam doenças e agravos.

Contudo é válido ressaltar que a relação entre trabalho saúde/doença é observada desde a antiguidade, intensificada a partir da revolução industrial, é em decorrência deste advento que o trabalhador deixa seus trabalhos braçais e torna-se presa da máquina e das normas de produção, cumprindo jornadas de trabalho exaustivas e em ambientes extremamente desfavoráveis à saúde, onde eram expostos a espaços inadequados e que propiciavam a acelerada proliferação de doenças infectocontagiosas como também a periculosidade das máquinas (Gomes; Costa, 1997).

Uma obra clássica e que ilustra de forma clara a relação do adoecimento psíquico e o trabalho é o filme de Charles Chaplin “Tempos Modernos” (1936) onde o autor consegue expressar de forma explícita a relação entre o trabalho baseado nos princípios taylorista-fordista, onde este possui um modelo de produção e gestão do trabalho baseados em conceitos estruturantes como, divisão do trabalho, linhas de montagem, operações fragmentadas, divisão entre planejamento e execução do trabalho, como também a ausência de autonomia do trabalhador (Trindade, 2004 *apud* Sousa; Santos, 2017). A implantação desse modelo de trabalho segundo Jaques (2010) em larga escala permitiu que tornasse mais visível os efeitos do trabalho sobre o psiquismo dos trabalhadores.

No âmbito da psicologia, de acordo com a mesma autora, o modelo taylorista-fordista simbolizou a aproximação da psicologia com o mundo do trabalho, tendo por objetivo a aplicação dos conhecimentos e das técnicas psicológicas às relações de trabalho. A Organização Mundial de Saúde (OMS) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) informaram que quase 2 milhões de pessoas morreram por causas relacionadas ao trabalho a cada ano. A maioria dos pesquisadores sobre o estresse acreditam que as condições de trabalho desfavoráveis podem afetar a saúde e o bem-estar dos funcionários. (Spector, 2010)

Quando se fala sobre o contexto histórico do campo da saúde do trabalhador e o seu desenvolvimento é imprescindível falar sobre a psicologia do trabalho e as abordagens clínicas do trabalho desenvolvidas na França, Lima (2010) traz em sua narrativa sobre as abordagens clínicas do trabalho, que estas podem ser compreendidas como, um conjunto de disciplinas que discutem questões relativas aos fatores subjetivos e as atividades laborais, e como se articulam. Dentre estas estão, a psicopatologia social de Le Guillant, que se preocupava em compreender os processos de alienação social, principalmente entre aqueles que compunham categorias profissionais socialmente desvalorizadas. Temos também, Tosquelles e a psicoterapia institucional, a qual debruçava-se sobre a ergoterapia, que pode ser compreendida como o potencial terapêutico da atividade laboral. Dejourn e a psicodinâmica do trabalho, que tem por objetivo compreender o sujeito e a sua relação com o trabalho, este podendo ser uma fonte de prazer ou de sofrimento e por fim a clínica do trabalho de Yves Clot, que tem como proposta criar oportunidades que permitam restabelecer aos trabalhadores o poder de ação nos seus contextos de trabalho. (Lima, 2010)

Enquanto campo de atuação no Brasil, a saúde do trabalhador tem a sua origem em meados dos anos 80 em um cenário onde o país se encontrava em condição política de organização e de luta pela redemocratização. Este campo de estudo sofreu grande influência de

acontecimentos antecedentes para o seu desenvolvimento enquanto campo, são estes, o avanço da produção acadêmica nas áreas da medicina preventiva e social e da saúde pública o que fez com que ampliasse a interpretação sobre o processo de saúde-doença, passando a considerar o trabalho enquanto determinante social; o movimento da reforma sanitária brasileira; o fortalecimento do movimento dos trabalhadores pela conquista dos direitos; a realização da primeira conferência nacional de saúde dos trabalhadores, que contribuiu para o entendimento e definição do Sistema Único de Saúde (SUS) em relação a saúde dos trabalhadores, e a criação de Programas de Saúde do Trabalhador (PST), como também, os Centros de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST). (Minayo; Machado; Pena, 2011)

A saúde do trabalhador no Brasil surge do ponto de vista acadêmico, político e institucional na saúde coletiva, a fim de contrapor a estrutura conceitual sobre a relação trabalho-saúde pautada na medicina do trabalho e na saúde ocupacional. Superando essa perspectiva, a saúde do trabalhador se dispõe no cenário enquanto direito, tendo em vista, a tendência internacional e a que foi constituída no SUS. (Minayo; Machado; Pena, 2011)

Mauro, Muzi, Guimarães e Mauro (2004, p.342) trazem em sua narrativa que no Brasil existem vários convênios e recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT) como as normas regulamentadoras (NR) e a consolidação das leis trabalhistas (CLT), relatam ainda que é considerado fator de risco toda característica ou circunstância que está relacionada a um aumento da probabilidade de ocorrência de um fator indesejado, sem que este intervenha obrigatoriamente em sua causalidade. Os mesmos autores trazem ainda, cinco agentes de riscos que estão relacionados ao trabalho, são eles, os riscos físicos que tem como exemplo a exposição a radiação, ao frio, calor dentre outros; Riscos químicos, como a exposição a gases, vapores, substâncias compostas ou produtos químicos; Riscos biológicos tais como, vírus, bactérias, fungos e parasitas; Riscos ergonômicos como, realização de esforço físico intenso, controle rígido de produtividade, trabalho noturno e por fim os riscos de acidentes com máquinas e equipamentos sem proteção, ferramentas inadequadas, armazenamento inadequado dentre outros.

Com isso consegue-se perceber que os aspectos objetivos sempre são mencionados nas literaturas quando trabalhado os fatores de riscos que estão relacionados ao trabalho, contudo, é de suma importância levar em consideração quando se fala sobre saúde do trabalhador os fatores psicossociais, visto que a própria psicologia considera o ser humano como um ser social, assim, por que não considerar esses fatores enquanto causadores ou contribuintes para o adoecimento dos indivíduos nas organizações? Considerando esse questionamento, Zanelli e Kanan (2018) trazem os fatores psicossociais para serem trabalhados no contexto

organizacional, estes sendo definidos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) enquanto as interações que há entre e no ambiente de trabalho, ao conteúdo do trabalho, as condições organizacionais, capacidades, necessidades, cultura e condições pessoais externas ao trabalho, que podem de alguma forma seja ela por meio das percepções ou experiências, influenciar a saúde, desempenho e ou satisfação dos trabalhadores. (International Labour Organization; 1986, p. 3 *apud* Zanelli; Kanan, 2018)

É importante ressaltar que a saúde do trabalhador de acordo com Zanelli e Kanan (2018) não deve ser vista ou reduzida apenas a um meio para alcançar uma finalidade, mas devendo ser considerada como um objetivo e valor estratégico da instituição, tendo assim o conceito de organização saudável conectado aos conceitos de resiliência e aprendizagem, considerando que a organização saudável desenvolve a capacidade de aprender com as dificuldades. Com a discussão elencada no decorrer desse tópico foi possível compreender um pouco mais sobre a saúde do trabalhador enquanto objeto de estudo, e que é com este campo que o contexto laboral passa a ser visto como motivo ou contribuinte para o adoecimento dos sujeitos que estão inseridos neste meio, e é a partir deste viés que a psicologia se aproxima do campo do trabalho.

PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO E SAÚDE DO TRABALHADOR

Nos tópicos anteriores foi possível compreender um pouco sobre a psicologia organizacional e sobre o campo da saúde do trabalhador, seu contexto histórico, bases teóricas e desenvolvimento. Contudo, é necessário compreender em que momento a psicologia e o campo do trabalho e por consequência a saúde do trabalhador se atravessam e como se dá a atuação da psicologia nesse contexto. A psicologia se aproxima inicialmente com os problemas da saúde do trabalhador através de dois caminhos distintos, o primeiro acontece em um órgão sindical de pesquisa em saúde do trabalhador, o Departamento Intersindical Estudos e Pesquisas de Saúde e dos Ambientes de Trabalho (DIESAT) e o segundo através dos serviços de saúde pública, onde, essa dupla inserção ofertou à psicologia dois eixos temáticos imprescindíveis, são eles, o planejamento em saúde e pesquisa, assim como a metodologia de trabalho e a forma que os trabalhadores têm para lidar com os riscos de trabalho. (Sato; Lacaz; Bernardo, 2006)

Como trazido por Jaques (2010) é com o modelo taylorista-fordista que é possível perceber os efeitos do trabalho sobre o psiquismo humano, aproximando assim a psicologia do

mundo do trabalho. Com isso, percebemos que é através da perspectiva do adoecimento e da influência do trabalho na saúde dos sujeitos, conceito estrutural da psicodinâmica do trabalho, trazidas por Areosa (2019) em sua narrativa, que essas áreas irão se permear.

Considerando essa perspectiva da relação do trabalho com o adoecimento, Ferreira e Maciel (2015), trazem em seu estudo três concepções sobre essa relação, o modelo biomédico, que afirma que o processo de saúde/doença está associado a sintomas e comportamentos individuais e que o trabalho pode eventualmente atuar como cenário de patologias, mas considera pouca relação entre os conceitos. A psicodinâmica do trabalho, que entende esse processo como algo dinâmico, sendo influenciado pelo contexto social e pelas relações e condições de trabalho, concedendo uma relação indireta entre os conceitos. A psicologia social/epidemiológica, entende o processo de saúde/doença como socialmente determinado, onde o trabalho é visto como recurso altamente significativo da existência humana, considerando a ocorrência de uma relação direta entre a condição de trabalho e o surgimento, frequência e gravidade dos adoecimentos.

Araújo e Freitas (2022) afirmam que as características pessoais devem ser consideradas para haver uma boa relação entre trabalho e saúde mental, ressalta também que para que haja um bem-estar físico e psíquico é essencial que ocorra a avaliação das questões sociais, econômicas e ambientais da organização, diante disso, voltasse a perspectiva da influência dos fatores psicossociais enquanto também contribuintes para o adoecimento psíquico dos trabalhadores. Vieira (2014) relembra que compreender a função psíquica do trabalho e as suas repercussões sobre a saúde mental é, tornar visível todos os aspectos subjetivos que estão implicados no ato de trabalhar. Com isso, vê-se que se faz impossível considerar o trabalho como espaço de neutralidade subjetiva e social, tendo em vista que as exigências deste, ameaçam o próprio trabalhador e as relações de trabalho, subtraindo a subjetividade do trabalhador e tornando-o vítima do seu trabalho. Visto isso, faz-se importante elencar os principais adoecimentos relacionados ao trabalho, para isso se faz necessário a exposição de alguns dados obtidos.

De acordo com o panorama realizado pelo Observatório de Segurança e Saúde do Trabalho, publicado no site do Tribunal Regional do Trabalho da Paraíba, em 2021 os transtornos mentais foram a terceira maior motivação para o afastamento do trabalho no Brasil. O artigo publicado pelo site wellbe, traz dados do INSS, onde afirma que, em 2022 cerca de 209.124 pessoas foram afastadas dos seus postos de trabalho em decorrência de transtornos psicológicos, dentre eles depressão, síndrome de burnout e o transtorno de ansiedade generalizada.

Diante da perspectiva apresentada na 5ª edição do Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (DSM-5 RT, 2023) no transtorno de ansiedade generalizada, o indivíduo apresenta ansiedade e preocupações excessivas, tendo dificuldade em controlar a preocupação e evitar que os pensamentos preocupantes interfiram na atenção às tarefas, quando apresentada em adultos o sujeito geralmente se preocupa com circunstâncias da vida cotidiana como, saúde, família, finanças e trabalho. Indivíduos com esse transtorno relatam um sofrimento subjetivo e prejuízos relacionados ao funcionamento social, ocupacional como em outros aspectos importantes para o funcionamento. Segundo o mesmo manual, o transtorno depressivo possui uma característica geral que é a presença de humor triste, vazio ou irritável guiado por alterações relacionadas, afetando significativamente a capacidade funcional do indivíduo.

A Organização Pan-Americana da Saúde, em 2019, definia a síndrome de burnout de acordo com a CID-11, como a síndrome resultante do estresse crônico no local de trabalho que não fora gerenciado com sucesso, caracterizado por sintomas de exaustão ou esgotamento de energia, o aumento do distanciamento mental do próprio trabalho, sentimentos de negativismo e redução da eficácia profissional.

Considerando que a perspectiva de saúde/doença é um tanto complexa e tendo em vista como esses adoecimentos podem causar prejuízo, é fundamental compreender como a(o) psicóloga(o) organizacional e do trabalho pode atuar frente a essa realidade, considerando o seu papel enquanto agente de promoção e prevenção de saúde, podendo atuar também sobre a perspectiva da promoção da qualidade de vida nas organizações. Para isso precisa-se compreender um pouco sobre essas perspectivas. A qualidade de vida segundo a visão de França (1997 apud Vasconcelos 2001) entende-se como um conjunto de ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. O mesmo autor aponta que a construção da qualidade de vida se dá a partir do momento que se enxerga a organização e as pessoas como um todo, o que este chama de enfoque biopsicossocial.

Limongi-França (2014) traz em sua narrativa o modelo de análise de experimentos importantes sobre a qualidade de vida no trabalho fornecidos por Walton (1975) onde, há categorias conceituais como critérios da QVT, são eles, a compensação apropriada e justa, condições de trabalho seguras e saudáveis, oportunidades do trabalhador se desenvolver e usar suas capacidades humanas, oportunidades futuras de crescimento contínuo, integração social, constitucionalismo, trabalho e espaço total na vida do sujeito e a relevância do trabalho.

Considerando a atuação da psicologia organizacional e do trabalho na saúde do trabalhador, de acordo com a cartilha com tema Saúde do Trabalhador no Âmbito da Saúde

Pública, publicado pelo Conselho Federal de Psicologia em 2019, as práticas destinadas a essa área devem ser delineadas pressupondo uma contínua atividade investigativa, norteadas pela definição de prioridades e as formas de atuação. É papel da profissional de psicologia também, notificar os agravos e situações de risco para a saúde dos trabalhadores, produzir e organizar dados relativos ao adoecimento produzido pelo trabalho, colaborar com a saúde dos trabalhadores, compreendendo sempre a subjetividade humana, analisar os processos de trabalho e vigilância, objetivando identificar, controlar e eliminar riscos nos locais de trabalho, como também promover atividades de educação em saúde e fortalecimento do coletivo.

Com isso consegue-se perceber a divergências entre esses dois campos, tendo em vista que as ações de qualidade de vida no trabalho podem ser entendidas como um movimento assistencialista, como também, enquanto um plano da organização de garantir que a produção não seja atrapalhada, Paralelo a isso, as atividades destinadas à saúde do trabalhador são compreendidas como ações de prevenção, promoção e em algumas situações como “tratamento” de algumas demandas da organização. Silva (2015) aponta que apesar das suas divergências e particularidades, principalmente considerando o referencial teórico-metodológico, ainda é possível encontrar uma aproximação entre a qualidade de vida no trabalho e a saúde do trabalhador, sobretudo quando considerado um novo entendimento da relação entre a atribuição dos trabalhadores em seus ambientes de trabalho e a qualidade de vida, sendo enxergados sobre ambas perspectivas, enquanto sujeitos capazes de pensar e avaliar o processo de saúde-doença aos quais se encontram e propor modificações neste.

Dessa forma, foi possível compreender a partir das discussões elencadas neste tópico um pouco sobre a aproximação da psicologia com o campo da saúde do trabalhador, os adoecimentos relacionados ao ambiente laboral e como estes podem ser prejudiciais ao sujeito, assim como algumas distinções entre a saúde do trabalhador e a qualidade de vida, ressaltando que apesar disso, ambas possuem convergências na forma de enxergar o sujeito com ser pensante e em sua totalidade. Com isso, a atuação da (o) psicóloga (o) organizacional e do trabalho deve ser, para além de tentar proporcionar um ambiente saudável e com oportunidades de crescimento e desenvolvimento para os trabalhadores, desenvolver atividades de promoção e prevenção de saúde destes, através de ações focadas na transformação da relação entre o indivíduo, trabalho e organização, a fim de estabelecer bases, tornando essa relação conveniente para ambas as partes (Carneiro, 2018). Conseguindo realizar tal processo através de uma escuta especializada, da realização de um diagnóstico organizacional e a elaboração de um plano de ação estratégico, para trabalhar tais demandas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A psicologia organizacional e do trabalho é um campo de atuação que precisou acompanhar as inúmeras transformações ao longo do tempo, percebe-se que esta área vem ampliando seus espaços de trabalho para além da execução de processos de recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento, atividades características do profissional de psicologia nas organizações. Ao direcionar o seu foco de trabalho para os estudos do campo da saúde do trabalhador, através da perspectiva dos fatores psicossociais e a sua relação com o processo de saúde/doença é a perspectiva mais assertiva do ponto de vista da promoção de saúde do trabalhador.

Atualmente, com o mundo globalizado e com o desenvolvimento de novas tecnologias, os indivíduos encontram-se em constante cobrança para produção, seja no contexto social ou laboral, a produtividade, que está fortemente ligada ao capitalismo, tem exigido cada vez mais dos sujeitos. Essa cobrança tem se mostrado cada vez mais frequente no campo do trabalho, quando fica evidente que os indivíduos não têm mais tempo para cuidar de si. O sentimento de estar sempre correndo contra o tempo e não poder desfrutar daquilo que o resultado do trabalho tem para oferecer, considerando os contextos em que o trabalho consegue oferecer algo além do básico para sobreviver.

Considerando o trabalho como central na vida das pessoas, esse ambiente passa a ser considerado como a sua segunda “casa”. Distante do conceito de lar, parte das organizações tornam-se causadoras de adoecimento dos sujeitos que nela convivem, em decorrência de inúmeros fatores como, altos níveis de cobrança, ausência de treinamentos adequados, ausência da perspectiva de crescimento profissional como também o sentimento de não pertencimento ao trabalho, não deixando de mencionar a influência dos fatores psicossociais.

Visto isso, no decorrer deste trabalho, foi possível compreender a respeito da atuação da psicóloga organizacional enquanto agente de promoção e prevenção de saúde dos trabalhadores na organização e seus desafios, como também conhecer um pouco mais sobre a história desse ramo de atuação da psicologia e as práticas do profissional nesse campo, voltadas principalmente para a saúde do trabalhador. Torna-se importante analisar esse contexto e a atuação desta profissional, tendo em vista que, tem se percebido uma grande relação entre o contexto laboral e o adoecimento psíquico dos que estão inseridos neste, tornando mais evidente a relação entre eles, assim como despertar na comunidade a importância de desenvolver mais pesquisas nessa área, a fim de trazer mais informações e dados sobre esse campo tão importante para a sociedade que é a saúde do trabalhador.

Cabe a psicóloga organizacional e do trabalho a missão de compreender os aspectos culturais que norteiam a organização e como suas características desde os pressupostos básicos, normas, valores e artefatos envolvidos na relação do trabalho influencia para uma cultura de adoecimento ou saúde. Com isso, ressalta-se a indispensável presença e atuação da psicóloga organizacional no contexto laboral, protegendo a integridade da saúde física e mental dos trabalhadores e garantindo a produtividade para a organização.

REFERÊNCIAS

AREOSA, J. O mundo do trabalho em (re)análise: um olhar a partir da psicodinâmica do trabalho. **Laboreal**, v. 15, n. Nº2, 2019. Disponível em: <https://journals.openedition.org/laboreal/15504>. Acesso em 18/Out/2023.

AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION. Referência rápida aos critérios diagnósticos do DSM-5-TR. Porto Alegre: Artmed, p. 177-215, 2023.

BOCK, A. M. B. **Psicologias**: uma introdução ao estudo de psicologia. 14 ed. São Paulo: Saraiva, p. 20-22, 2008.

BORGES, Livia de Oliveira; Yamamoto, Oswaldo H. Mundo do trabalho: **Construção Histórica e Desafios Contemporâneos**. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J.E.; BASTOS, A.V. Psicologia, organizações e trabalho no Brasil. 2ª edição. Porto Alegre: Artmed, p. 25-27, 2014.

BENDASSOLLI, Pedro. Fernando. Crítica às apropriações psicológicas do trabalho. **Psicologia & Sociedade**; 23 (1): 75-84, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/psoc/a/6jrFXRsQcdbkPYbY98wcJjc/>. Acesso em: 06/Jun/2023.

CARNEIRO, L. L. Qualidade de Vida no Trabalho. 1 ed. Salvador: UFBA, PRODEP, 2018.

CRUZ, L. R.; FREITAS, M. F. Q.; AMORETTI, J. Breve história e alguns desafios da Psicologia Social Comunitária. In: SARRIERA, J. C.; SAFORCADA, E. T. (Org.). **Introdução à Psicologia Comunitária**: bases teóricas e metodológicas. Porto Alegre: Sulina, 2014. p. 76-96.

CAMPOS, Keli Cristina de Lara et al. Psicologia organizacional e do trabalho-retrato da produção científica na última década. **Psicologia: ciência e profissão**, v. 31, p. 702-717, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/NKwfC9mJtLnYGGZqc8wCF6mG/> Acesso em: 16/Ago/2023.

CHIAVENATO, IDALBERTO. Recursos Humanos. 9ª edição. p. 25-42. **São Paulo: Atlas**, 2009.

CRUZ, Roberto Moraes et al. Desafios à Atuação Profissional em Psicologia das Organizações e do Trabalho. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 22, n. 4, p. I-III, 2022.

DALBOSCO, Thayla; ROSA, Amanda Martinello da; PISONI, Kelly Zanon de Bortoli. Evolução Histórica da psicologia organizacional e do trabalho. **Impacto científico e social na pesquisa**: artigos convidados / [coordenação editorial] Faculdade Meridional. – Passo Fundo: IMED, 2016.

DE ARAÚJO, Nathália Ferreira; DE FREITAS, Talita Maria Machado. TRABALHO E ADOECIMENTO PSÍQUICO: UMA REVISÃO LITERÁRIA ACERCA DA RELAÇÃO ENTRE LABOR E PROCESSOS DE SOFRIMENTO NO MUNDO CORPORATIVO. **Facit Business and Technology Journal**, v. 3, n. 39, 2022.

DE SOUSA, J. C.; DOS SANTOS, A. C. B. A psicodinâmica do trabalho nas fases do capitalismo: análise comparativa do taylorismo-fordismo e do toyotismo nos contextos do capitalismo burocrático e do capitalismo flexível. **Revista Ciências Administrativas**, v. 23, n. 1, p. 186-216, 2017.

DE PAULA MENDES, Orlei et al. HISTÓRIA DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL. Anais da Jornada Científica dos Campos Gerais, v. 16, 2018.

FERREIRA, Mara Aguiar; MACIEL, Regina Heloisa Mattei de Oliveira. Psicologia e promoção da saúde do trabalhador: estudo sobre as práticas de psicólogos no Ceará. **Psicol. argum**, p. 266-281, 2015.

HASHIMOTO, Felipe Maia Braga. **Possibilidades de atuação do psicólogo organizacional no contexto de transformação nas organizações**. 2013. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo.

JACQUES, M. G. O nexos causal em saúde/doença mental no trabalho: uma demanda para a psicologia. **Psicologia & sociedade**, v. 19, p. 112-119, 2010.

LACAZ, Francisco Antonio de Castro. O campo Saúde do Trabalhador: resgatando conhecimentos e práticas sobre as relações trabalho-saúde. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 23, n. 4, p. 757-758, 2007.

LIMA, Maria Elizabeth Antunes. Abordagens clínicas e saúde mental no trabalho. **Clínicas do trabalho: novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade**. São Paulo: Atlas, p. 227-257, 2010.

LIMONGI-FRANÇA, A.C. **Qualidade de vida no trabalho** – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2. ed. São Paulo: Atlas, p.34, 2014.

MAURO, Maria Yvone Chaves et al. Riscos ocupacionais em saúde. **Rev enferm UERJ**, v. 12, n. 3, p. 338-45, 2004.

MARTINS, Heloisa Helena T. Metodologia qualitativa de pesquisa. **Educação e pesquisa**, v. 30, n. 02, p. 289-300, 2004.

MINAYO, Carlos; MACHADO, Jorge Mesquita Huet; PENA, Paulo Gilvane Lopes. **Saúde do trabalhador na sociedade brasileira contemporânea**. Editora Fiocruz, p. 24, 2011.

MINAYO-GOMEZ, Carlos; THEDIM-COSTA, Sonia Maria da Fonseca. A construção do campo da saúde do trabalhador: percurso e dilemas. **Cadernos de saúde pública**, v. 13, p. S21-S32, 1997.

NUNES, Everardo Duarte. O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde. 2007.

Resolução nº 013 de 14/09/2007 / CFP - Conselho Federal de Psicologia, disponível em: https://site.cfp.org.br/wpcontent/uploads/2008/08/Resolucao_CFP_nx_013-2007.pdf acesso em: 12/Mai/2023

ROTHMANN, Ian. **Fundamentos de psicologia organizacional e do trabalho**. Elsevier Brasil, 2017.

SATO, Leny; LACAZ, Francisco Antonio de Castro; BERNARDO, Márcia Hespanhol. Psicologia e saúde do trabalhador: práticas e investigações na Saúde Pública de São Paulo. **Estudos de psicologia (Natal)**, v. 11, p. 281-288, 2006.

Saúde do trabalhador no âmbito da saúde pública: referências para atuação da(o) psicóloga(o) [recurso eletrônico] / **Conselho Federal de Psicologia**. — 2. ed. — Brasília: CFP, 2019.

SPECTOR, Paul Elliot. **Psicologia nas organizações**. 3 Edição. São Paulo: Editora Saraiva, p. 07-15, 2010.

SBPOT. **Competências para a atuação em psicologia organizacional e do trabalho: um referencial para a formação e qualificação profissional no Brasil**. Brasília: UniCEUB, 2020. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/handle/prefix/14119>. Acesso em: 29/Out/2023.

SILVA, Eliane Santos da et al. Qualidade de Vida no Trabalho ou Saúde do Trabalhador? Um novo papel dos servidores nas ações em saúde no trabalho. 2015.

Tempos Modernos: 1936, EUA, Charles Chaplin. Tróia: 2004, EUA, Wolfgang Petersen. Xica da Silva: 1976, Brasil, Carlos Diegues.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira et al. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. **Caderno de pesquisas em Administração**, v. 8, n. 1, p. 23-35, 2001.

ZANELLI, José Carlos; KANAN, Lilia A. Fatores de risco, proteção psicossocial e trabalho: organizações que emancipam ou que matam. **Lages: Editora Uniplac**, 2018.

VIEIRA, S. R. S. Sofrimento psíquico e trabalho. **Revista Latinoamericana de Psicopatologia Fundamental**, v. 17, n. 1, p. 114–124, mar. 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1415-47142014000100009>. Acesso em: 18/Nov/2023.

ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil-2**. AMGH Editora, 2014.