

SAÚDE MENTAL NO TRABALHO: COLABORAÇÕES DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

**Luana Tiago de Freitas¹
Magali de Paula Silva Santana²**

psicomagalisanatana@gmail.com

ÁREA DE CONHECIMENTO: Ciências da Saúde

RESUMO

O trabalho passou inúmeras modificações desde sua invenção na pré-história com nossos antepassados, até os dias atuais. Ao longo dos anos, compreendendo as mudanças econômicas e sociais, o conceito de trabalho como penitência foi ultrapassado e a partir disso contribuiu-se para uma flexibilização maior das demandas que hoje se conhece. As empresas, atentas a isso, vislumbraram a contratação dos psicólogos organizacionais com o intuito de beneficiarem-se mutuamente aos funcionários buscando melhor rendimento, qualidade de vida, menor rotatividade, entre tantas outras vantagens. Visando colaborar com a aprendizagem acerca desse tema novo e muito recorrente, o objetivo do presente artigo é evidenciar o trabalho desse profissional afim de promover a saúde mental dentro da instituição. Contou-se com a metodologia de pesquisa qualitativa e observacional participativa onde as atividades eram desenvolvidas e aplicadas pelos estagiários. Os resultados, em geral, produziram um feedback positivo dos colaboradores participantes que mencionavam carecer de atividades como essas na instituição. Ressalta-se a necessidade de manutenção de trabalhadores e como consequência a melhoria na qualidade do serviço prestado por eles em notoriedade à contratação e uso dos serviços do psicólogo organizacional dentro de qualquer ambiente trabalhista.

PALAVRAS-CHAVE: trabalho; psicologia organizacional; saúde mental.

INTRODUÇÃO

Ao longo do tempo, nossos ancestrais inventaram e reinventaram coisas. Uma porção de instrumentos, bem como ideias e conceitos foram estabelecidos afim de classificar e categorizar tudo que se conhecia. O trabalho, por sua vez, não passou ileso. Os primitivos o viam como forma de subsistência e, sendo

¹ Acadêmica do curso de Psicologia do Centro Universitário Univértix.

² Psicóloga e Psicopedagoga. Professora do Centro Universitário Univértix.

nômades, migravam constantemente em busca de condições mais viáveis com o objetivo de dar continuidade à espécie. Nesse período sequer havia a existência de divisões trabalhistas concretas. Discorrendo a linha do tempo, posteriormente com os gregos, o trabalho passou a ser visto como forma de castigo e penitência, por ser designado à escravos e devedores. Após o Renascimento, o conceito ficou mais próximo daquele que se conhece hoje: trabalhar é digno, ideal, um ato de maestria, voltado ao lucro e enriquecimento pessoal (SOUSA, 2019).

Moreira e Rodrigues (2018), mencionam que a evolução de contextos sociais, econômicos e tecnológicos em uma sociedade, contribuem para mudanças conceituais preexistentes de um grupo e, por isso, o trabalho nos últimos tempos, com as novas reflexões e meios práticos de arrecadação de conhecimento, mudou mais uma vez de perspectiva. Atualmente há uma racionalização e flexibilização maior do que se conheceu, que de certa forma repercute na saúde do indivíduo.

Nesta nova era, o âmbito profissional está em evidência. A ideia de ser bem sucedido, junto as mídias sociais que contribuem para se almeje isso, tornou o mercado extremamente competitivo. Em decorrência disso, o esgotamento físico e psicológico se torna cada vez mais comum no meio corporativo. Atentas, muitas empresas voltaram o olhar para essas questões e passaram a se preocupar em tornar o ambiente trabalhista um lugar mais equilibrado. Sendo assim, a implantação de um profissional da psicologia organizacional no setor de Recursos Humanos tem se feito cada vez mais necessária às instituições, pois o mesmo contribui para a promoção de melhorias nas condições de trabalho, sem perder de vista a questão do rendimento dos empregados (ALVES & FARIA, 2018).

Analisando todo esse contexto, a produção deste artigo de estágio básico em Psicologia Organizacional e do Trabalho visa colaborar para a aprendizagem e compreensão dos estagiários da instituição Univértix acerca

desse campo da psicologia. O objetivo do artigo é evidenciar o trabalho desenvolvido pelo

psicólogo na área organizacional, afim de promover a saúde mental e a qualidade de vida dos colaboradores.

Trabalhos como este são de grande notoriedade, visto que, é um assunto cada vez mais recorrente no que se refere às novas formas de trabalhar, junto as dificuldades advindas dos novos modelos que estão sendo implantados, como o trabalho híbrido (home office e presencial), por exemplo.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

No período paleolítico, os ancestrais do homem atual viviam como nômades em busca de sobrevivência, andando em grupos e construindo instrumentos. No período neolítico, a concepção do plantio e colheita foi instaurada junto a necessidade de produção de bens de consumo, como por exemplo: a tecelagem, metalurgia e a moda. As primeiras civilizações definiram divisões sexuais e do trabalho que foram se difundindo e modificando-se, durante os séculos, até o modelo atual (SOFFIATI, 2020).

O mundo sofreu grandes alterações pós-revoluções industriais. Esses fatos ocasionaram a substituição do trabalho artesão pelo trabalho assalariado, implantando divisões das atividades. Todavia, os novos mecanismos implantados realçaram a produtividade no ambiente trabalhista e adicionaram novos comportamentos sociais. Os colaboradores exerciam suas funções em condições análogas à escravidão, condições essas desumanas e desregradas, insalubres, que não dispunham de qualquer proteção, além de produzir jornadas exaustivas, recebendo salários muito baixos, como afirma Lima (2021). Após muitas lutas e conquistas coletivas, os direitos sociais e trabalhistas foram ganhando força na implantação do Direito do Trabalhador.

Voltando nosso olhar aos dias atuais, percebe-se que, segundo Da Silva Santos e De Carvalho (2018), alterações na legislação foram implementadas após um período de crise econômica muito forte afim de estabilizar os efeitos

da mesma e normalizar o trabalho. Pressupõem-se a partir de então, que os direitos fundamentais do trabalhador são os direitos sociais.

Segundo a própria OMS – Organização Mundial da Saúde, o conceito de saúde está concentrado em um bem-estar total (físico, mental e social) e não direcionado apenas à ausência de alguma enfermidade e ou doença. A saúde mental, conforme a OMS, indica que o sujeito é detentor da percepção de si e de suas habilidades, é hábil para lidar com estresses correntes e é passível de colaborar com sua comunidade e com o meio social. Já no enfoque biomédico, a saúde mental é mais complexa, além de incluir sofrimentos mentais, está para questões sociais, culturais, ambientais e econômicas (GAIANO *et al.*, 2018). De acordo com Ferreira et al., (2021), esse sofrimento psíquico se dá quando o indivíduo não consegue transformar seu trabalho, tornando-o acordante com suas metas pessoais e condições físicas e biológicas. Sousa e Bernardo (2018) afirmam que estudos atuais comprovam o aumento da frequência de afastamentos profissionais ligados ao âmbito de problemas mentais, sendo a terceira maior causa de afastamento confirmada pelo Ministério da Previdência e Assistência Social do Brasil (MPAS). A prevenção e tratamento desses sofrimentos é um direito do trabalhador, assim como a promoção da saúde no próprio ambiente de trabalho. O Ministério Público Trabalhista (MPT) busca a todo custo garantir a igualdade de oportunidades e direitos sociais promovendo a democracia e a cidadania do indivíduo.

Sobre o mercado de trabalho, Rocha e seus colaboradores (2020) acreditam que a tecnologia e a globalização aproximam e transmitem informações de pessoas para pessoas, deixando para trás quaisquer barreiras que antes incapacitavam. Contudo, segundo os autores, o mercado laboral vem aumentando exponencialmente e nele a competitividade e os prazos de conclusão de metas se tornam cada vez mais comuns. As relações humanas, para Sousa (2018), expandiram as identidades de trabalho. A Psicologia Organizacional e do Trabalho adequou-se as demandas que surgiram nas mudanças dessas relações. Requer-se assim que o profissional da área se



Matipó/MG

XV FAVE

Fórum Acadêmico da Univértix
19 a 23 de Setembro de 2022

disponha a parte organizacional, do trabalho e a gestão de pessoas. O profissional pode estar inserido em múltiplas áreas além da empresarial;

podendo estar no setor público, em organizações não governamentais, no setor de trabalho informacional, gestão de hospitais, etc. (NÓBREGA & RODRIGUES, 2019).

Entretanto, para Colares e cols. (2021), a função do profissional da psicologia no meio corporativo excede a desenvoltura da construção de um bom ambiente de trabalho, é função dele compreender fenômenos subjacentes do subordinado com a empresa e em sua vida pessoal. Uma das maneiras exemplificadas pelo autor é a promoção de uma escuta qualificada, acolhimento, orientação e encaminhamento.

O campo de atuação da Psicologia Organizacional teve como características primárias o modelo de gestão de pessoas, produtividade, qualidade e proatividade, bem-estar e qualidade de vida dos funcionários. No entanto, caracteriza-se também pela seleção de pessoas, aplicação de testes, promoção de diagnósticos organizacionais, consultorias e relações com recursos humanos (GUSSO *et al.*, 2019). A qualidade de vida no trabalho (QVT) se insere nesse contexto e é muito almejada no ambiente corporativo. Ela comporta a ideia de um local de trabalho aconchegante, interativo, garantindo condições de desenvolvimento humano. Sendo assim, a atuação do psicólogo organizacional visa favorecer e potencializar a humanização das organizações, enfatizando a evolução dos colaboradores dentro da instituição e fora dela (MULLER, 2021). De acordo com Silva e Faria (2018), a QVT vai além de boa remuneração e benefícios, ela contempla a satisfação do empregado em crescer profissionalmente e pessoalmente usufruindo do que a empresa oferece ao mesmo.

Portanto, no que se refere a saúde mental no ambiente corporativo, faz-se necessário que o psicólogo, além dos trabalhos desenvolvidos supracitados, ceda a potencializar os trabalhos com o subjetivo e o individual dos subordinados. Necessita-se também de uma construção estrutural da cultura e



Matipó/MG

XV FAVE

Fórum Acadêmico da Univértix
19 a 23 de Setembro de 2022

do clima organizacional, além da análise do tipo ideal de gestão a ser aplicado (SANTOS & CALDEIRA, 2014). Para Gurka e Nogueira (2016), um dos maiores

desafios na gestão de pessoas é encontrar a maneira certa de lidar com o pessoal, sendo assim, quando essa questão é resolvida de forma eficaz, gera na empresa uma base sólida capaz de engrenar o restante do processo. Para elas, o bem-estar geral da equipe depende muito do processo contratual e da análise do desempenho do trabalhador, visto que, por meio disso se justifica processos de admissão, de demissão, aumento e progressão salarial, induzindo um melhor relacionamento entre subordinado e gestor.

METODOLOGIA

O presente estudo é uma pesquisa qualitativa e parte da experiência de Estágio Básico em Psicologia Organizacional e do Trabalho. Realizou-se a observação e todo o trabalho de coleta de dados em um dos prédios no setor de RH (Recursos Humanos) de uma instituição de ensino superior, localizada numa cidade interiorana do estado de Minas Gerais. O estágio durou sete semanas e acontecia todas as quintas feiras no período vespertino.

A instituição de ensino referenciada conta com um consultor em psicologia organizacional, departamento pessoal e recursos humanos. A mesma também dispõe de inúmeros projetos de expansão junto à ampliação desses setores e por isso, fica evidente a necessidade de contratação de novos funcionários e melhorias na formação e treinamento daqueles que permanecem na empresa. Por isso, foi deferido aos estagiários a realização de atividades com o intuito de categorizar cargos e capacitar colaboradores.

O método qualitativo, segundo Appolinário (2015), caracteriza-se pela união da coleta de dados e da relação promovida entre estudo e pesquisador. Dá-se por meio da interpretação da pesquisa e a maneira pela qual ela é descrita e observada. A observação participante, assim descrita por Mónico *et al.*, (2017), está interrelacionada de uma maneira etnográfica pela qual o

observador é parte do processo, participando da coleta de dados, atuando de forma direta, frequente e prolongada. Na intenção de propor uma análise sistêmica, essa metodologia

objetiva deter interesses e sentimentos dispostos no local a ser trabalhado (KLUCKHOHN, 2018).

RESULTADOS E DISCUSSÕES

O psicólogo orientador designou um dos grupos formados a produzir e aplicar nos colaboradores da instituição um treinamento capacitativo com atenção voltada para a comunicação, a relação entre instituição e cliente. Para Barni e Silva (2021), a capacitação vem objetivar melhorias das competências e habilidades que qualificam o colaborador afim de potencializar seu desempenho empresarial. O intuito proposto por nós estagiários foi que evidenciassem em seu convívio diário questões relacionadas a comunicação verbal e não verbal para com clientes externos, internos e entre eles mesmos.

O momento aconteceu de forma divertida, com dinâmicas e exercícios grupais. Era um grupo de cerca de dezesseis pessoas, que, segundo eles, estavam receosos do conteúdo. Houve desistência de participação de três membros mais “velhos de casa”, alegando estarem ocupados demais para manterem-se presentes. Ao fim do tempo proposto sentiram-se à vontade durante a programação para salientar suas insatisfações com seu setor e distribuição de tarefas, tudo de forma leve e descontraída.

Foi perceptível nas avaliações físicas que produziram e no feedback falado que careciam de momentos como esse, voltados para educação e descontração dentro do ambiente de trabalho. Para além dos benefícios à organização, para Santos *et al.*, (2019), as dinâmicas trabalham a desinibição, trazem reflexões, integram e divertem e proporcionam troca de saberes entre os indivíduos, isso faz com que o ambiente trabalhista se torne menos pesado e tendencioso as hostilidades da rotina diária.



Antecedendo o Dia das Mães, aproveitando o gancho e atendendo a solicitação de mais momentos como aquele vivenciados no treinamento de capacitação, o psicólogo orientador em parceria com uma das professoras e psicólogas da instituição provocou uma surpresa nas mães que ali trabalham. As

convidamos para o momento e proporcionamos uma confraternização no horário do café da tarde. Trouxemos à palavra à psicóloga que denotou os papéis maternos e as dificuldades por todas encontradas. Propôs-se um exercício de analogia pessoal de imagem anterior e posterior a vida de mãe, cantamos cantigas de roda e dividimos em grupos menores com o intuito de falarmos sobre as experiências comuns umas das outras. Foi um momento emocionante, de lágrimas, risadas e gratidão para com todos os envolvidos.

Um dos assuntos mais provocantes foi a culpa materna mencionada pela maioria em trabalhar e deixar suas crianças aos cuidados de outra pessoa. Para Wolff (2021), isso é ainda comum pelo papel social que a mulher desempenhou durante a construção da sociedade, voltada somente à criação dos filhos e atividades domésticas. Sendo assim, essa contratação de babás, a inserção dos bebês em creches ou qualquer outro método que auxilie na criação dos filhos foram estratégias adquiridas por um grande número de mães posterior ao século XX.

As atividades desenvolvidas nesse período pelo profissional da psicologia organizacional criam um ambiente benéfico aos funcionários, afim de que se sintam acolhidos e motivem a permanecer na instituição, realizando a então denominada manutenção de pessoas (SAND *et al.*, 2019).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As observações e intervenções realizadas no período em que ocorreram as atividades, demonstraram não somente a função do profissional da psicologia dentro da instituição, mas também a importância desse trabalho. Estratégias pensadas afim de proporcionar bem-estar e capacitação dos



funcionários foram propulsoras de diálogos relativos ao cotidiano, bem como propiciaram a aproximação afetiva dos envolvidos.

Considerando as novas demandas de trabalho citadas durante esse artigo e os métodos a serem desenvolvidos pelo psicólogo organizacional, faz-se uma reflexão acerca da evolução no conceito do que se conhece como trabalho, visto

que, a saúde mental é um assunto frequente em qualquer ambiente, seja escolar, familiar, institucional ou corporativo. O investimento cabível é de extrema importância para a manutenção e benefício da organização.

Sugere-se que mais trabalhos como esse coloquem em evidência às discussões trabalhistas, a contratação desses profissionais e que informem aos interessados as múltiplas funções e vantagens acerca disso.

REFERÊNCIAS

ALVES SILVA, K. A. S. A.; FARIA, B. E. M. Qualidade de vida no trabalho: a contribuição do psicólogo organizacional. **Psicologia e Saúde em debate**, v. 4, n. 2, p. 115–129, 2018.

APPOLINÁRIO, F. **Metodologia Científica**. São Paulo: Cengage Learning Brasil, 2015.

BARNI, Edí Marise; SILVA, Diego da. A importância do treinamento e desenvolvimento de pessoas na empresa. **Revista da Saúde e Meio Ambiente**, v. 2 2021, Renovare, 2021.

COLARES, Valentina Moreira Marques; MARTINS, Cátia Cilene Souza; TEIXEIRA, Ingrid Vieira; LIMA, Susi Meri Barcelos e. Saúde Mental e Corporativismo: a psicologia em parceria com o Sicredi Fronteira Sul. **Revista 15ª Mostra de Projetos Comunitários, Extensão e Integrados**, 2021.

DA SILVA SANTOS, Israel; DE CARVALHO, Paulo Rogério Marques. Os direitos fundamentais do trabalhador e a lei 13467/17. **Encontros de Iniciação Científica UN17**, v. 8, n. 1, 2018.

FERREIRA, Angélica Cristina M. de T; WATANABE, Matilde M.M.; SEBASTINE, Francielle Piratelli. Psicologia Organizacional: Reflexões acerca do impacto da pandemia na subjetividade do trabalhador. **Revista UNIFAMA**, 2021.

FAGAINO, L. V.; SOUZA, J. de; CIRINEU, C. T.; TULIMOSKY, T. D. O conceito de saúde mental para profissionais de saúde: um estudo transversal e qualitativo. **SMAD, Revista Eletrônica Saúde Mental Álcool e Drogas (Edição em Português)**, v. 14, n. 2, p. 108-116, 2018.

GURKA, Danieli Priscila Queiroz; NOGUEIRA, Maíra Souza. Psicólogo Organizacional: a evolução do saber e da prática dentro da organização. **UNIBAG – Centro Universitário**, 2016.

GUSSO *et al.*, Psicologia Organizacional e do Trabalho no Sul do Brasil: Características dos profissionais, da atuação e dos contextos de trabalho. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**. 2019.

KLUCKHOHN, Florance R. O Método de Observação Participante no Estudo de Pequenas Comunidades. Sociabilidades Urbanas – **Revista de Antropologia e Sociologia**, v.2, n.5, p. 29-38, julho de 2018.

LIMA, Geórgia Fernandes. A precarização do Direito do Trabalho a partir de influências na Revolução Industrial sobre os entregadores de aplicativo no Brasil. **Laborare**, v.4, n.7, 2021.

MÓNICO, Lisete; ALFERES, Valentim; PARREIRA, Pedro; CASTRO, Paulo Alexandre. A observação participante enquanto metodologia de investigação qualitativa. **Atas – Investigação Qualitativa em Ciências Sociais**, 2017.

MOREIRA, Daniela Zanoni; RODRIGUES, Maria Beatriz. Saúde mental e trabalho docente. **Estud. psicol.**, v.23, n.3, p.236-247, Natal, set. 2018.

MULLER, Greiciele da Silva. O papel da psicologia organizacional no ambiente de trabalho e na qualidade de vida dos colaboradores. **Repositório Institucional UERRGS**, 2021.

NÓBREGA, S.; RODRIGUES, L. Percepções sobre a formação acadêmica, a inserção profissional e a atuação do psicólogo organizacional e do trabalho. **Revista InterScientia**, v. 7, n. 1, p. 218-241, 2 jul. 2019.

ROCHA, Bruno Augusto Barros; LIMA, Fernando Rister de Souza; WALDMAN, Ricardo Libel. Mudanças no papel do indivíduo pós-revolução industrial e o mercado de trabalho na sociedade da informação. **Revista Pensamento Jurídico**, São Paulo, v.14, 2020.

SAND, Daiane; SULZBACHER, Angéllis; SILVA, Deise; GIOVANONI, Gabriela. A importância e as funções da Psicologia Organizacional e do Trabalho em



Matipó/MG

FAVE

uma grande empresa. **Anuário Pesquisa e Extensão Unoesc São Miguel do Oeste, 2019.** da Univértix

19 a 23 de Setembro de 2022

SANTOS, Bruna Diniz dos; LAZARO, Gabriela de Oliveira; SALES, Natália Aparecida. Dinâmicas em Grupo no Ambiente Corporativo para melhoria do desempenho. **Supositório de Excelência em Gestão e Tecnologia, 2019.**

SANTOS, Fernanda Cristina Oliveira; CALDEIRA, Patrícia. A psicologia organizacional e do trabalho na contemporaneidade: as novas atuações do

psicólogo organizacional. **Psicologia, o portal dos psicólogos, 2014.** Disponível em: <https://www.psicologia.pt/artigos/textos/A0929.pdf>. Acesso em: 19 mar. 2022.

SOFFIATI, A. Breve história da globalização ocidental e seus custos ambientais. **AMBIENTES: Revista de Geografia e Ecologia Política, v. 2, n. 1, p. 144, 2020.**

SOUZA, Ana Amélia Ribeiro. O Trabalho e Sua Resignificação ao Longo da História. **Revista Âmbito Jurídico, 2019.**

SOUZA, N. C. de; BERNARDO, M. H. Concepções e práticas de procuradores do trabalho sobre a relação entre saúde mental e trabalho. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, v. 21, n. 1, p. 17-31, 2018.**

WOLFF, Sarah Soccol. Conflitos trabalho-família de mães teletrabalhadoras na pandemia de covid-19. **IMED – Escola da Saúde, 2021.**