

DA EXIGÊNCIA AO ADOECIMENTO MENTAL: APONTAMENTOS REFLEXIVOS DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL EM RELAÇÃO AO MAL-ESTAR NO TRABALHO

Jéssica Fernanda Aparecida Bernardes¹
Cíntia Mendes de Assis²

cintiamendesassis@hotmail.com

ÁREA DO CONHECIMENTO: Ciências Humanas

RESUMO

Com a integração do capitalismo ao meio social e em seguida, da economia, o trabalho gradativamente foi perdendo seu caráter ético e ideológico, se alterando para uma metodologia que estimula a constante acumulação de capital e por conseguinte, do consumismo. Sob a égide da eficiência e de captar o melhor do trabalhador, as relações de trabalho escondem o modelo alienatório do capitalismo, evidenciando que, esses novos padrões de gestão têm intensificado um modelo egocêntrico, individualista, que estimula a elevação do esgotamento físico e que se integra como uma máquina produtora de prejuízos a saúde mental dos colaboradores. Nesse viés, o adoecimento mental nas últimas décadas, tem se manifestado como um dos fatores mais proeminentes da sociedade capitalista, sendo fruto de suas marcantes características exploratórias. Nesse sentido, a função do psicólogo organizacional tem por objetivo promover melhorias para o ambiente de trabalho, compreendendo as diversas facetas que se relacionam nesse espaço e que a todo instante se conectam aos colaboradores, tanto no desempenho do seu cargo, quanto em sua vida particular. Dessa forma, utilizando do método de pesquisa qualitativa e da experiência em um estágio supervisionado básico IV na área da Psicologia Organizacional, este estudo parte de um interesse investigativo em identificar e analisar a dinâmica do contexto do trabalho e as suas diversas influências sobre a saúde mental dos colaboradores, compreendendo a atuação do psicólogo no ambiente organizacional e a sua intervenção frente aos fatores de adoecimento nesse espaço.

PALAVRAS-CHAVE: Psicologia Organizacional, Adoecimento no trabalho, Mal-estar no trabalho, Saúde Mental.

INTRODUÇÃO

Desde o período da Revolução Industrial em meados do século XIX, o homem tornou-se um modelo comparativo as máquinas, com caráter eminente, o foco total se dirigia apenas ao que era feito e produzido, o trabalhador foi enquadrado a uma

¹Graduanda em Psicologia pelo Centro Universitário Univértix.

²Psicóloga, Especialista em Terapia Cognitivo Comportamental, Professora do Curso de Psicologia no Centro Universitário Univértix.

dinâmica arraigada a exigência capitalista de gerar constante lucro e aumento da produtividade, em contrapartida, questões relacionadas a sua saúde e ao seu modo de produzir não tinham nenhum tipo de visibilidade e ficavam de um modo trivial em segundo plano (DA SILVA, 2020).

Concomitante a isso, devido ao sistema burocrático e regulatório imposto pelas organizações, os trabalhadores passaram a ser mais facilmente administráveis. Nesse sentido, o sujeito aprisionado e docilizado vai se dissipando da sua singularidade para satisfazer a organização, tornando-se adepto às regras, ideias e valores impostos pelo trabalho, ele passa a se inserir de modo a oferecer sua totalidade, incumbindo seu sentimento e esforços naquilo que produz sem estruturar criticamente sua forma de trabalhar. E como produto dessa relação, podem vir a surgir conflitos internos que posteriormente causam adoecimento, angústia e dor (DA SILVA, 2020).

Nesse viés, o adoecimento mental nas últimas décadas tem se manifestado como um dos fatores mais proeminentes da sociedade capitalista, sendo fruto de suas marcantes características exploratórias. As expressões de sofrimento humano têm sido correlacionadas às diversas formas de organização dos ambientes de trabalho (ANTUNES, 2018). Sua materialização se desdobra em diversos impactos sobre a saúde dos trabalhadores e estão se tornando cada vez mais comuns, como, por exemplo, o surgimento de estresse, insônia, depressão, ansiedade, desordens alimentares, automutilação, fobia social, crises de ansiedade, fadiga e esgotamento profissional (ANTUNES, 2018). De acordo com a cartilha, “Adoecimento Ocupacional: Um Mal Invisível e Silencioso” (2018), a Organização Mundial da Saúde (OMS) pontuou que quase cerca de 2,7 milhões de pessoas falecem a todo ano de causas relacionadas ao trabalho, e mais de 400 milhões de pessoas desencadeiam algum tipo de transtorno mental ou comportamental no mundo.

Logo, considerando tal respaldo, a construção desse estudo foi permeada pelos seguintes questionamentos: Quais fatores têm contribuído para o aumento do mal-estar e adoecimento no ambiente de trabalho? Como a Psicologia Organizacional e do Trabalho pode analisar o fenômeno e propor contribuições para a área?

A hipótese é que a dinâmica de exigência do trabalho, juntamente com a relação capitalista, pode estar influenciando quadros de adoecimento mental e mal-estar nos colaboradores.

Portanto, objetiva-se aqui identificar e analisar a dinâmica do contexto do trabalho e as suas diversas influências sobre a saúde mental dos colaboradores, compreendendo a atuação do psicólogo no ambiente organizacional e sua intervenção frente aos fatores de adoecimento nesse espaço.

Uma vez que tal aporte se apresenta enquanto instrumento reflexivo sobre os fenômenos implícitos envoltos ao ofício do trabalho e as exigências das organizações, este tipo de trabalho torna-se relevante para além do campo acadêmico, por dispor de questionamentos arraigados ao contexto do trabalho e pela realização de apontamentos que poderá contribuir para os estudos e práticas em Psicologia Organizacional e do Trabalho e para as possíveis lacunas de cuidado que devem se tornar efetivas nesse contexto.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Com a integração do capitalismo ao meio social e em seguida, da economia, o trabalho gradativamente foi perdendo seu caráter ético e ideológico, se alterando para uma metodologia que estimula a constante acumulação de capital e por conseguinte, do consumismo (ALVARENGA, 2022). Segundo Gauleujac (2007, p.16, citado por ALVARENGA, 2022) “o trabalho, ao deixar de ser um fim em si mesmo, torna-se um meio para a aquisição de mercadorias. Trabalha-se para consumir, nem que seja a própria identidade”, nesse sentido, a atividade trabalhista passa a ser compreendida como aspecto naturalizado ao pertencimento de “coisas”, tornando-se totalmente desassociada ao empenho humano que se encontra integrado a sua realização (ALVARENGA, 2022). Logo, a perda do valor do trabalho para seu caráter apenas materialista e de produção econômica, faz com que seu sentido atribuído às diversas singularidades dos trabalhadores se perca (ALVARENGA, 2022).

Dessa forma, o método utilizado pelas organizações é desenvolvido sob a ótica de fazer com que os trabalhadores introjetem em si, a cultura organizacional das mesmas, ou seja, a sua forma de pensar, de agir e de funcionar, de modo a

condicionar e domesticar o trabalhador, tornando este seu objeto de controle (ALVARENGA, 2022). Tal condição só torna-se possível na medida em que as reordenações do ambiente de trabalho modificam a subjetividade do colaborador “pois crendo que a subjetividade foi reconhecida, ponham a serviço do capitalismo seu potencial físico, intelectual e afetivo” (HELOANI, 2003, p.106, citado por (ALVARENGA, 2022). Nessa via, as organizações da modernidade, fazem da psique dos trabalhadores um novo instrumento de exploração (ALVARENGA, 2022).

À vista disso, as organizações como sistema interativo de comunicação, que difunde um ideal instrumentista distorcido, agem de forma a uniformizar os colaboradores, moldando seus comportamentos e explorando suas fragilidades diante de angústias reprimidas, sonhos e objetivos não realizados, assim como suas respectivas dores e frustrações (ALVARENGA, 2022). Além disso, Freddo (1994, p.33) afirma que o trabalhador “que vive alienação e não se dá conta dela, porque não examina a relação entre ele mesmo, seu trabalho e seus atos, nem percebe a distância que separa seu próprio ser de seu fazer”. Desse modo, entende-se que raramente o trabalhador que está inserido cotidianamente a uma doutrina subjetiva, percebe o exercício de controle que está sobre ele, visto que, essa tem sido a perspectiva de realidade que ele tem se habituado a viver (ALVARENGA, 2022).

É relevante ressaltar que o processo de mal-estar e adoecimento não se restringe ao trabalho unicamente, mas perpassam as dimensões da vida do trabalhador, neste viés, o colaborador mesmo fora do ambiente de trabalho mantém sua consciência apartada pelos aspectos vivenciados em seu serviço, como se não conseguisse se desvencilhar dele (ALVARENGA, 2022). Concomitante a isso, o esforço constante que o colaborador exerce para se adaptar e atender as expectativas que se desdobram sobre ele, acaba por desenvolver frustrações e um respectivo sofrimento, que gera consequências que se ampliam a totalidade de sua vida (ALVARENGA, 2022). Nesse sentido, o colaborador ao se inserir em um espaço predominantemente de caráter instrumentista, está diretamente sendo afetado pelas nuances que permeiam um ideal potencializador de dominação, que se efetiva por meio de regras e regulamentações, que comumente se encontram em formas minuciosas mas “que tenta submeter o ritmo da produção do trabalho-vivo (homem) pelo trabalho-morto (máquina-tecnologia)” (ALVARENGA, 2022, p.34).

Considerando essa dinâmica supracitada, considera-se relevante destacar o papel da Psicologia Organizacional e do Trabalho como meio transformador de tal realidade, mas primeiramente recorreu-se à importância de descrever sucintamente sua origem para posterior compreensão.

A origem da Psicologia Organizacional e do Trabalho se desdobrou em três fases. A primeira fase iniciou-se pelo interesse à área do trabalho e ficou conhecida como Psicologia Industrial. No final do século XIX e início do século XX, com a ascensão da industrialização, a psicologia industrial volta seu interesse ao comportamento humano imerso dentro do ambiente de trabalho, enfatizando aspectos que se relacionavam a produção e distribuição de serviços desenvolvidos no meio social (TIFFIN & MCCORMICK 1975). Seu papel inicialmente foi atrelado a gerência da organização, de forma a garantir maior eficiência ao funcionamento da mesma. Utilizava-se de testes para avaliar o perfil dos colaboradores, de forma a verificar se estes estavam aptos a atender os objetivos das indústrias e a desempenhar uma boa produtividade (MARÇAL *et al.*, 2022).

Posteriormente surge a segunda fase, que é a da Psicologia Organizacional, um campo de estudo e de prática profissional voltada a compreender os princípios psicológicos aplicados ao contexto do trabalho (MARÇAL *et al.*, 2022). Os pais da Psicologia Organizacional foram Walter Dill Scott e Hugo Munsterberg, ambos psicólogos e professores, utilizaram de experimentos e da aplicação de recursos psicológicos para resolução dos impasses organizacionais. Munsterberg, de forma particular, se interessou mais pelo processo de seleção e uso de testes psicológicos no ambiente de trabalho (MARÇAL *et al.*, 2022).

Ainda nessa fase, com o passar do século XX, distintos acontecimentos ocorreram em contribuição ao desenvolvimento da Psicologia Organizacional, ainda com enfoque no processo de seleção, ela também transcorreu a atenção ao funcionamento das organizações, principalmente em ênfase ao comportamento relacionado à gestão (MARÇAL *et al.*, 2022). Ela passa a considerar o impacto da estrutura organizacional sobre o desempenho do colaborador. Em sua forma prática, privilegiou a garantia da harmonia das relações no ambiente de trabalho, mediando conflitos e objetivando o crescimento das empresas (MARÇAL *et al.*, 2022).

No decorrer dos anos surgiu a terceira fase, conhecida como a Psicologia do Trabalho, que nasce com interesse psicopatológico e psicodinâmico pelo ambiente do trabalho, promovendo uma fusão do trabalho como aspecto de realização e felicidade, centralizando seus estudos para todas as suas dimensões. Sua particularidade volta-se ao fato de que nela o homem é visto "como sujeito do seu desejo, e seus esforços se voltam para a saúde e o bem-estar humano, independente do aumento ou não da lucratividade e produtividade das organizações" (MARÇAL *et al.*, 2022, p.5).

Segundo Marçal *et al.*, (2022), a área da Psicologia Organizacional e do Trabalho passou por um processo transformacional, com sua respectiva ampliação, seu campo de atuação perpassa o contexto das organizações, instigando um posicionamento político diante de uma prática ética estabelecida ao compromisso profissional do psicólogo ao meio social. O cuidado tanto para a organização quanto para os colaboradores, passa a ocorrer de forma integrativa, sem vieses separatistas (MARÇAL *et al.*, 2022). Nesse sentido, a psicologia, como afirma o autor Santos (2020, p.7) "pretende fornecer ao indivíduo os subsídios necessários para que ele saiba lidar consigo e com as experiências que a vida lhe proporciona".

Considerando seu percurso histórico, atualmente a Psicologia Organizacional e do Trabalho é uma área da psicologia que se atenta ao estudo do comportamento humano ligado às instâncias do trabalho, da produtividade e das organizações (ROTHMANN, p.02, 2017). Os psicólogos da área desempenham um trabalho voltado ao auxílio das demandas evocadas por uma organização/empresa, podendo realizar tarefas ligadas à comunicação, liderança, motivação, comportamento de grupo, bem-estar no trabalho, gerenciamento das diferenças individuais e de pessoas, promoção de ações de análise, especificação e descrição do cargo, recrutamento e seleção, planejamento de recursos humanos, avaliação de desempenho e compensação, integração, desenvolvimento de carreira e treinamento, assim como, assegurar o desenvolvimento do potencial dos colaboradores de forma entrelaçada a garantia de sua segurança, bem-estar e validação de seus direitos, em interface a promoção de sucesso, aumento de lucros e otimização da eficiência da empresa que o contratou (ROTHMANN, 2017, p.2).

METODOLOGIA

O artigo exposto trata-se de um estudo de natureza qualitativa, que se refere a um método investigativo com interesse pelo relacionamento entre sujeito-mundo e suas diversas conexões, considerando as subjetividades dos participantes da pesquisa e também do pesquisador, visto que, o processo decorrente de um estudo como este está inerte a totalidade asseada (MINEIRO *et al.*, 2022). Para responder às questões norteadoras sobre o fenômeno, foi realizado um levantamento de pesquisa bibliográfica utilizando as plataformas Google Acadêmico e Scielo, com os seguintes descritores: psicologia organizacional; adoecimento no trabalho; história do trabalho; adoecimento mental no trabalho; saúde mental no trabalho; fatores de adoecimento. Utilizou-se entre os descritores a busca booleana “AND”. As buscas foram realizadas durante o período dos meses de Abril a Junho. Os critérios de inclusão basearam-se em artigos cujo conteúdo possuíssem a relação ao tema proposto e especificamente relacionado à disciplina de Psicologia Organizacional e do Trabalho e do Estágio Básico Supervisionado IV. Os critérios de exclusão foram: artigos indisponíveis gratuitamente e trabalhos que não se adequaram ao tema proposto. Foram encontrados com base nos dados, 46200 artigos correlacionados, sendo então selecionados 21 artigos para leitura completa, essa seleção não abrangeu a visualização de todos os artigos encontrados nos resultados, mas apenas os das primeiras páginas dos aplicativos, sendo excluído os demais, pois não eram adequados ao tema proposto ou que não foram visualizados. Os artigos científicos foram analisados e a partir deles foi possível resumir os textos, denotando uma discussão sobre a temática investigada.

O estudo advém da experiência do Estágio Básico Supervisionado IV, disciplina do curso de Psicologia do Centro Universitário Univértix, que teve quarenta horas de duração, sendo estas realizadas no mês de março, contabilizando 5 dias de visitas a organização cedente. Na prática do estágio, foram realizadas observações referentes ao funcionamento da instituição e sobre o serviço da área de Recursos Humanos, em específico da Psicologia Organizacional e do Trabalho. Utilizou-se o método de observação para a coleta de dados, que através de uma análise atenta aos eventos ocorridos, torna-se possível estudá-los, compreendê-los e descrevê-los melhor (ARPINI, 2018, p.247). Nesse sentido, a observação é um

Anais do FAVE – Fórum Acadêmico da Univértix, Matipó, setembro, 2023.

fator importante, que abrange desde “a formulação de problemas a passagem pela construção de hipóteses, coleta, análise e interpretação dos dados” (QUEIROZ *et al.*, p.02, 2007).

A análise é do tipo descritiva, onde o objetivo básico desse tipo de estudo é compreender e descrever os fenômenos de distintas populações, onde que se torna peculiar o uso de instrumentos e técnicas padronizadas para a realização da coleta de dados (GIL, p.42, 2008), possibilitando nesse sentido um levantamento máximo de informações sobre o fenômeno e a formulação de hipóteses mais precisas para conclusão das perguntas.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

A análise atual, denota um modelo flexibilizado, intensivo e de perda de direitos que se ambientaliza a um quadro mutável no ambiente de trabalho. O contexto político e econômico integra uma realidade complexa, que se desdobra pelas diversas facetas do capitalismo e pelas distintas formas de se adequar aos seus construtos (SOUSA, 2020). Os atuais tipos de gestão se relacionam a uma exigência de aumento de produção constante e em menor tempo possível. Sob a égide da eficiência e de captar o melhor do trabalhador as relações de trabalho escondem o modelo alienatório do capitalismo, evidenciando que, esses novos padrões de gestão têm intensificado um modelo egocêntrico, individualista, que estimula a elevação do esgotamento físico e que se integra como uma máquina produtora de prejuízos à saúde mental dos colaboradores (SELIGMANN-SILVA, 2011). As crises econômicas, ligadas ao modelo capitalista, realçam e colocam em maior evidência a inconstância e duvidosa realidade pertencente ao trabalho, além disso, a elevação das taxas de desemprego fortalecem as sensações de vulnerabilidade, insegurança e adoecimento mental da classe trabalhadora (SOUSA, 2020).

Com a respectiva elevação da taxa de afastamento do trabalho decorrente dos transtornos mentais, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) evidenciou a importância de se compreender os aspectos psicossociais como incitadores ao estresse desenvolvido dentro do contexto do trabalho. Segundo apontamentos da OIT, tal via de estresse, promove diversas intercorrências sobre a saúde do

colaborador, como o uso abusivo de álcool e de substâncias psicoativas, assim como, alteração ao sono e elevação de peso.

A OIT também adverte sobre os processos transformacionais que tem ocorrido no ambiente do trabalho ao qual tem promovido o aumento do estresse dentro desse espaço, como:

a globalização e fenômenos a ela associados: demandas por contratos flexíveis, fragmentação do mercado de trabalho, downsizing (redução da empresa com demissão de trabalhadores) e terceirização, contratos temporários e insegurança no trabalho, maior carga de trabalho e aumento da pressão, além de baixo equilíbrio entre a vida pessoal e trabalho (ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DO TRABALHO, citado por SOUZA, 2020, p.3).

Segundo Sousa (2020) a “intensidade e condições temporais do trabalho, exigências emocionais, autonomia, relações sociais, conflito de valores e insegurança nas situações de trabalho” também trazem impactos sobre a vida do colaborador, assim como:

As relações laborais; os ritmos e tempos de trabalho; o conteúdo e organização do trabalho; o trabalho emocional; a conciliação entre as esferas da vida; a igualdade no trabalho e emprego; as relações sociais de trabalho; a qualidade da liderança e avaliação de desempenho; a participação dos trabalhadores; e a saúde geral dos trabalhadores (SOUZA, 2020, p.4).

Logo, as informações acima dispostas juntamente com a frequência do mal-estar no trabalho, fomentam a gravidade e a importância do investimento em ações de cuidado e amparo à saúde mental dos colaboradores (SOUSA, 2020).

Ademais, considerando que atualmente o trabalho tem passado por um processo transformacional, seu respectivo modelo organizacional de produção tem-se ampliado para uma dinâmica fundamentada na flexibilização, desregulamentação e privatização nas condições trabalhistas (SILVA *et al.*, 2019). Sob sua égide exploratória, houve uma elevação na precariedade trabalhista, atenuando esse processo como um infortúnio desestabilizador, que fragiliza e coloca em situação ainda mais vulnerável os colaboradores, considerando desde o momento de contratação, aos direitos do trabalhador até a organização política desta classe (SILVA *et al.*, 2019).

Esse modelo flexível atravessa o eixo de acumulação, atingindo também, a flexibilidade nos direitos dos colaboradores, exigindo destes, uma adaptação

contínua à lógica imposta pelas organizações. Dessa forma, a temática da flexibilização, da privatização, da terceirização e da desregulamentação denotam os novos desejos construídos pelo mercado e que influenciam o processo transformacional ao qual o trabalho tem passado (SILVA *et al.*, 2019). Nesse viés, trata-se de:

Uma nova fase de desconstrução do trabalho, marcado pela precariedade das condições de trabalho e de vida dos trabalhadores, além dos altos níveis de desemprego estrutural, inerente à era da acumulação flexível, da “empresa enxuta” que mantém números reduzidos de trabalhadores e ainda assim com aumento nos índices de produtividade (SILVA *et al.*, 2019, p.23211).

Uma destas novas condições impostas pelas organizações é o trabalho multifuncional, com o viés de atender todas as demandas do mercado, em menor tempo possível e com alta qualidade, é necessário que a produção esteja amparada ao aspecto flexível, que concede ao colaborador a oportunidade de atuar em diversas áreas dentro da empresa, não se tornando restrito nesse sentido, a um cargo específico apenas (SILVA *et al.*, 2019). Esse novo modelo, de um trabalhador multifuncional inserido dentro das organizações tem sido amplamente valorizado, dessa forma, compreende-se que, este é um trabalhador que realiza distintas funções, que não fica designado a uma tarefa específica, já que sua metodologia de trabalho se ampara no ecletismo e na rotatividade de serviços (SILVA *et al.*, 2019).

Desse modo, o colaborador multifuncional promove as organizações além da elevação dos números de produção, a eficácia de sua tarefa, ademais, contribui também para uma diminuição de contratações (SILVA *et al.*, 2019).

Por outro lado, os mesmos autores pontuam que, a prática multifuncional exige do colaborador um andamento de trabalho muito mais intenso e de grande pressão física e psicológica, ao qual, pode interferir de forma drástica na saúde mental do mesmo.

Logo, o exercício multifuncional dentro da empresa, constantemente tem seu caráter exploratório mascarado pelo viés de qualificação do colaborador, atrelado a um modelo capitalista, a elevação do ritmo de trabalho, ao aumento de produção e a não promoção salarial diante da diversificação de funções (SILVA *et al.*, 2019). Portanto, o trabalho multifuncional pode ser um aspecto decisório para o

desenvolvimento do mal-estar e do adoecimento dentro do ambiente de trabalho (SILVA *et al.*, 2019).

Além disso, tem-se também o modelo de terceirização do trabalho, um tipo informal de relação trabalhista, que rompe com os construtos formais de contrato e modos de trabalho. Esse modelo estratégico imposto pelo capitalismo influencia gradativamente a precarização do trabalho, ao qual imputa ao trabalhador um relacionamento instável e de insegurança diante do vínculo que estabelece com a organização (SILVA *et al.*, 2019).

Nesse sentido, tal modelo flexibilizador está envolto pelo viés da informalidade, que integra contratações temporárias, maior produção e ritmo de trabalho, elevação do desemprego, de rotação em cargos, da multifuncionalidade, assim como de ações cada vez mais competitivas (SILVA *et al.*, 2019). Esse aspecto informal exprime um fenômeno exploratório, que destitui o colaborador de seus direitos trabalhistas, descaracterizando seu assalariamento formal, assim como integra ao contexto deste, diversos aspectos que influenciam no processo de adoecimento dessas pessoas (SILVA *et al.*, 2019).

Com o respectivo respaldo, considera-se pertinente destacar neste momento as contribuições da psicologia organizacional e do trabalho para tal dinâmica supracitada, ressaltando o trabalho do psicólogo na instituição observada.

Bleger (1984) aponta que por parte da Psicologia Organizacional espera-se que a mesma atue de forma a conduzir as relações sociais dentro do ambiente de trabalho em harmonia aos objetivos da empresa. Destaca-se que em nenhum momento o profissional deve atuar objetivando a produtividade em si, mas sim, prioritariamente a saúde e o bem-estar dos trabalhadores (ECKHARDT, 2022). Considerando a atuação do psicólogo na instituição observada, foi possível perceber que a questão do bem-estar dos colaboradores é algo tratado como prioridade em seu serviço.

Nesse sentido, a função do psicólogo organizacional tem por objetivo promover melhorias para o ambiente de trabalho, compreendendo as diversas facetas que se relacionam nesse espaço e que a todo instante se conectam aos colaboradores, tanto no desempenho do seu cargo, quanto em sua vida particular (MARÇAL *et al.*, 2022). O principal objetivo da psicologia é concretizar a satisfação

do colaborador diante de seu trabalho, de forma a mediar esse fator com os objetivos da empresa. Nesse sentido, o fluimento do trabalho pode ocorrer de forma benéfica e de crescimento para ambos os lados quando realizado de forma estruturada e estratégica (MARÇAL *et al.*, 2022).

O psicólogo da instituição observada ressalta que em seu serviço ele busca realizar um acompanhamento atencioso ao colaborador, e que isso o possibilita identificar casos em que colaborador esteja passando por algum momento difícil, e que a partir disso, ele inicia uma intervenção, através da liderança, orientando sobre a forma de abordagem e tipos de intervenções possíveis junto ao funcionário.

Marçal (*et al.*, 2022) afirma que o bem-estar no trabalho é um aspecto de ordenação, englobado pelo campo cognitivo, que se relaciona a qualidade de vida total do colaborador e pelo campo afetivo, que se relaciona às dimensões afetivas desencadeadas pelo ambiente de trabalho. Em relação ao campo afetivo, Paschoal (2008), ressalta a “prevalência de emoções positivas no trabalho e a percepção do indivíduo de que, no seu trabalho, expressa e desenvolve seus potenciais e avança no alcance de suas metas de vida” (2008, p. 23), desenvolvendo a sensação no colaborador de se sentir reconhecido, uma importante e útil presença dentro da empresa. Considerando isso, foi possível notar que a instituição preza pela realização de projetos voltados a esse reconhecimento e a importância do colaborador.

Nesse sentido, Tannhauser (1994) afirma que o profissional da psicologia organizacional está atrelado ao desempenho de estabelecer melhorias ao ambiente e as condições de trabalho. Estabelecido seu papel, ele também se envolve ao compromisso de promoção da qualidade de vida no trabalho, em compreender a psique humana, de forma que a partir desse conhecimento seja possível desenvolver um espaço efetivo ao entendimento das relações que o sujeito estabelece seu contexto, sua multidimensionalidade e assim propiciar algo mais harmonioso para esse ambiente.

O psicólogo destaca que também realiza escutas diretas com o colaborador e que, quando necessário, há intervenção direta. Em alguns casos realiza recomendações de psicoterapia e encaminhamentos, como por exemplo, para a

clínica de atendimento psicológico que faz parte da empresa ou disponibiliza outros planos alternativos de saúde.

Portanto, sua função principal se integra na construção de estratégias promotoras a qualidade de vida dos colaboradores, ao bem-estar e ao alcance da harmonia laboral dos objetivos e propósitos do colaborador e da organização (MARÇAL *et al*, 2022).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Logo, percebe-se que a hipótese de que a dinâmica de exigência do trabalho, juntamente com a relação capitalista, consegue trazer fortes influências sobre os quadros de adoecimento e mal-estar dos colaboradores pôde ser confirmado, posto que, os aspectos abordados pelos diversos autores corroboram para comprovar e evidenciar a hipótese desenvolvida. Nesse sentido, considerando que, as transformações vivenciadas dentro do campo do trabalho estão intrinsecamente perpassando o desejo de acúmulo e aumento de produção cada vez mais exacerbada nas organizações, entende-se que isso diariamente tem desencadeado diversos impactos sobre a condição do trabalho e respectivamente sobre a vida dos colaboradores, sobretudo, incidindo sobre a saúde mental, que passa a ter em seu aspecto laboral de atividade diversos comprometimentos, como o mal-estar e o adoecimento.

Nesse viés, é fundamental que a qualidade de vida no trabalho seja um aspecto a ser assegurado em primeiro plano pelas organizações de uma forma favorável, para que possa dessa forma, promover um ambiente agradável e adequado à realização do trabalho, assim como, dispor de um ambiente que proporcione bem-estar, saúde e satisfação para com os colaboradores.

Deste modo, assumindo o compromisso da psicologia como ciência e profissão, essa delimitação convoca os psicólogos para uma atuação que vá além da lógica de adequabilidade do trabalhador ao ambiente de trabalho, atuando em prol primeiramente da segurabilidade do bem-estar dos colaboradores, identificando a cultura organizacional da organização e agindo como facilitador no processo de transformação de determinados padrões adoecedores desse espaço.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA, I.; S. **Impacto da dominação psicológica das organizações na saúde mental do trabalhador**. Niterói, 2022. Disponível em: Impacto da dominação psicológica das organizações na saúde mental do trabalhador (uff.br). Acesso em: 19 abr.2023.

ANTUNES, R. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**: São Paulo: Boitempo, 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufpa.br/index.php/ncn/article/view/8518> . Acesso em: 14 abr.2023.

BLEGER, J. **Psico Higiene e Psicologia Institucional**. Porto Alegre: Artmed, 1984. Disponível em: Jose Bleger - Psico Higiene e Psicologia Institucional - Academia.edu Acesso: 14 abril.2023.

BRASIL. **Adoecimento mental e trabalho**: a concessão de benefícios por incapacidade relacionados a transtornos mentais e comportamentais entre 2012 e 2016 [Internet]. Brasília, DF: Ministério da Fazenda, 2017. Disponível em: <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=http://sa.previdencia.gov.br/site> Acesso em: 18 abr.2023.

DA SILVA, B.;N. **CULTURA ORGANIZACIONAL E SEUS IMPACTOS NA VIVÊNCIA PRAZER–SOFRIMENTO NO TRABALHO**. Barbacena, 2020. Disponível em: **TCC-BRUNA-NATALI.pdf (unipac.br)** CULTURA ORGANIZACIONAL E SEUS IMPACTOS NA VIVÊNCIA ... Acesso em: 14 abr.2023.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. Tradução Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 5. ed. A. São Paulo: Cortez, 1992. Disponível em: A Loucura Do Trabalho - Estudo De Psicopatologia Do Trabalho - Christophe Dejours.pdf [oq1 zong 54802] (doku.pub). Acesso em: 14 abr.2023.

DO NASCIMENTO, C.; L.; MACÊDO, S. A crise do sentido e a saúde mental no mundo contemporâneo do trabalho: proposições fenomenológicas. **Revista PsicoFAE: Pluralidades em Saúde Mental**, [S. l.] v. 8, n. 1, p. 95-112, 2019. Disponível em: A CRISE DO SENTIDO E A SAÚDE MENTAL NO MUNDO CONTEMPORÂNEO DO TRABALHO: PROPOSIÇÕES FENOMENOLÓGICAS | do Nascimento | Revista PsicoFAE: Pluralidades em Saúde Mental Acesso em: 15 abr.2023.

ECKHARDT, A. SAÚDE MENTAL E TRABALHO: UMA REVISÃO POR MEIO DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO: UMA REVISÃO POR MEIO DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO. **Revista Fronteiras em Psicologia**, [S. l.], v. 4, n. 2, p. 77–102, 2022. Disponível em: <https://fronteirasempsicologia.emnuvens.com.br/fp/article/view/129> . Acesso em: 14 abr. 2023.

FREDDO, A. C. O discurso da alienação nas organizações. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, RJ, v. 28, n. 1, p. 24 a 33, 1994. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/8502> . Acesso em: 19 abr. 2023.

GARCIA BARBOZA, E. L.; BERTOLOSSI DANTAS, E. L.; SANTOS, M. A. ADOECIMENTO MENTAL NO TRABALHO: UMA REALIDADE DOS DIAS ATUAIS. **Trabalho (Em)Cena**, [S. l.], v. 4, n. 2, p. 506–518, 2019. DOI: 10.20873/2526-14874N2P506. Disponível em: <https://sistemas.uft.edu.br/periodicos/index.php/encena/article/view/7448> . Acesso em: 14 abr. 2023.

INSTITUTO SINDICAL DE TRABAJO, AMBIENTE Y SALUD. **Organización del Trabajo, Salud y Riesgos Psicosociales**: guía para la intervención sindical [Internet]. Madrid: ISTAS, 2006. Disponível em: Maquetación 1 (istas.net). Acesso em: 18 abr. 2023.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Psychosocial risks and work-related stress**. Geneva: International Labour Organization (ILO): c1996-2020. Disponível em: https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/areasofwork/workplace-health-promotion-and-wellbeing/WCMS_108557/lang-en/index.htm . Acesso em: 18 abr.2023.

MACÊDO, K. B.; MALVEZZI, S. Da adaptação taylorista à emancipação dejouriana: os desafios da gestão do trabalho / From taylorist adaptation to dejourian emancipation: the challenges of work management. **Brazilian Journal of Development**, [S. l.], v. 6, n. 4, p. 16742–16759, 2020. DOI: 10.34117/bjdv6n4-007. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/8351> . Acesso em: 15 abr. 2023.

MARÇAL, A.; F.; SILVA, N.; V.; CORRÊA, C.;S. A psicologia organizacional de modo estratégico, **RUNA - Repositório Universitário da Ânima** [S. l.], 2022. Disponível em: RUNA - Repositório Universitário da Ânima: A psicologia organizacional de modo estratégico (animaeducacao.com.br) . Acesso em: 15 abr. 2023.

MINISTÉRIO DO TRABALHO; SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO; DEPARTAMENTO DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO. ADOECIMENTO OCUPACIONAL: UM MAL INVISÍVEL E SILENCIOSO. Brasília, 2018. Disponível em: **Cartilha Adoecimento Ocupacional** - gov Acesso em: 14 abr. 2023.

PASCHOAL, T. Bem-estar no trabalho: relações com suporte organizacional, prioridades axiológicas e oportunidades de alcance de valores pessoais no trabalho. Tese de Doutorado, Universidade de Brasília, Brasília, 2008. Disponível em: **Bem-Estar no Trabalho: Relações com Suporte Organizacional, Prioridades**

...https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/5551/1/2008_TatianePaschoal.pdf
Acesso em: 15 abr.2023.

SANTOS, A. M. dos. Psicologia organizacional e do trabalho - Plataforma da gestão do conhecimento / Organizational and work psychology - Knowledge management platform. **Brazilian Journal of Business**, [S. l.], v. 2, n. 3, p. 2193–2205, 2020. DOI: 10.34140/bjbv2n3-023. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BJB/article/view/13465> . Acesso em: 15 abr. 2023.

SELIGMANN-SILVA, E. **Trabalho e desgaste mental**: o direito de ser dono de si mesmo. São Paulo: Cortez, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/VRdLjD4d6YnnMNTL3P83TSx>. Acesso em: 18 abr. 2023.

SILVA, J. P. C. da; FERREIRA, L. dos S.; ALMEIDA, B. de L. F. de. Os impactos das atuais condições de trabalho na saúde do trabalhador: o trabalho sob a nova organização e o adoecimento dos trabalhadores e das trabalhadoras atendidos no Cerest/JP / The impacts of current working conditions on the health of the worker: work under the new organization and the illness of workers treated at Cerest/JP. **Brazilian Journal of Development**, [S. l.], v. 5, n. 11, p. 23206–23220, 2019. DOI: 10.34117/bjdv5n11-042. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/4341> . Acesso em: 18 abr. 2023.

SOUSA, Kayo Henrique Jardel Feitosa *et al.* Fatores associados aos riscos de adoecimento da equipe de enfermagem no trabalho em instituição psiquiátrica. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, [S. l.], v. 28, 2020. Disponível em: SciELO - Brasil - Factors related to the risk of illness of nursing staff at work in a psychiatric institution Factors related to the risk of illness of nursing staff at work in a psychiatric institution. Acesso em: 18 abr.2023.

TANNHAUSER, C. L. **Qualidade de Vida no Trabalho**: Contribuições ao Papel do Psicólogo Organizacional. Porto Alegre, 1994. Disponível em: 000115476.pdf (ufrgs.br) . Acesso em: 15 abr.2023.

TIFFIN, J.; MC CORMICK, E. J. **Psicologia industrial**. São Paulo: EPU, 1975. Disponível em: <https://archive.org/details/industrialpsycho00tiff> Acesso em: 15 abr.2023.