

O PAPEL DO PSICÓLOGO NA ÁREA DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO FRENTE AO ADOECIMENTO PSÍQUICO EM UMA EMPRESA

Kellen Nara Souza Sampaio¹
Cintia Mendes de Assis²

cintiamendesdeassis@hotmail.com

ÁREA DO CONHECIMENTO: Ciências Humanas

RESUMO

A Psicologia Organizacional e do Trabalho (P.O.T) é uma área de atuação que busca compreender, estudar e trabalhar frente à inter-relação do ser humano com o seu trabalho, o ambiente e a sociedade. Nas organizações, a área de Recursos Humanos, possui um papel de suma importância, focando na estratégia das organizações. O objetivo deste artigo é analisar o papel do psicólogo frente ao adoecimento psíquico dentro de uma empresa. Trata-se de uma pesquisa qualitativa, realizada em cumprimento do estágio supervisionado do curso de Psicologia da Faculdade Univértix e foi realizado através de observação. Os resultados mostram que é de suma importância a atuação do psicólogo na empresa, pois ele favorece para o bem-estar, o desenvolvimento e as relações interpessoais dos colaboradores dentro do âmbito de trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: atuação; adoecimento; relações; ambiente.

INTRODUÇÃO

A Psicologia Organizacional e do Trabalho (P.O.T) é uma área de atuação que busca compreender, estudar e trabalhar frente à inter-relação do ser humano com o seu trabalho, o ambiente e a sociedade (ALENCAR E SAMPAIO, 2021). Nas organizações, a área de Recursos Humanos, conhecida como RH, possui um papel de suma importância, focando na estratégia das organizações, buscando demonstrar como as pessoas passaram a ser consideradas como recurso estratégico, onde que seus recursos e capacidades são necessários para a competitividade organizacional, estimulando as organizações a adotar políticas de atração, desenvolvimento e retenção de talentos (FREITAS *et al.*, 2022).

No decorrer da sua trajetória, a P.O.T percorreu diversas mudanças. Inicialmente esteve voltada para o trabalho no ambiente industrial, logo, no início do século XX, descobriu novas ferramentas de estudo e investigação nos anos 1950,

¹ Graduanda em Psicologia pelo Centro Universitário Univértix.

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

denominadas organizações. Desde então, vem ampliando sua área, envolvendo funções e atividades diversificadas (PEIXOTO E BASTOS, 2019).

Dentro das organizações, o psicólogo tem como objetivo possibilitar grandes melhorias no âmbito de trabalho. Como também, compreender os fatos relacionados à vida profissional e pessoal daquele trabalhador. Buscando proporcionar o bem-estar neste meio (CAMPOS, 2015). No ambiente de trabalho, permeado de relações humanas que podem acarretar em desconfortos que levam ao adoecimento. O psicólogo surge com o papel de promover a prevenção e o tratamento desse adoecimento psíquico. Demonstrando que a Psicologia Organizacional vai além dos processos de seleção (RAIMUNDO E SILVA, 2019).

O trabalho em questão justifica-se baseado em uma experiência de estágio e perpassam questões de como os colaboradores se sentem em meio às dificuldades enfrentadas no ambiente de trabalho, resultando em adoecimento psíquico e como o psicólogo intervém nesse meio em prol do bem-estar dos trabalhadores.

Diante disso, o objetivo desse artigo é analisar o papel do psicólogo frente ao adoecimento psíquico.

Trabalhos como este, são importantes para destacar como é necessário que psicólogos atuem em organizações a fim de melhorias significativas para a empresa e para a vida dos colaboradores.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Desde o princípio da industrialização percebem-se os efeitos nocivos da exploração excessiva da mão de obra na saúde do trabalhador. O trabalho focado no campo e na produção rural, onde as jornadas de trabalho eram imensamente longas e não possuíam vantagens razoáveis. Os operários eram impostos a conviver em condições precárias de trabalho, ganhando baixíssimos salários e sujeitando-se a um controle autoritário que incluía ameaças, castigos, agressões físicas e psicológicas. A intensificação do ritmo de trabalho, a rotina de tarefas repetitivas, o desgaste corporal e mental, era algo que se tornava presente no cotidiano do trabalhador. A privação da liberdade a princípio resultava na falta de interesse por mudanças, que desencadeou uma série de desordens psíquicas (SÁ, 2019).

A Declaração Universal dos Direitos Humanos promulga o direito de todo sujeito ao trabalho, a sua livre decisão de emprego, e as condições justas e vantajosas a ele, assim como à proteção contra o desemprego, legislando o trabalho como direito e garantia constitucional, sinônimo de dignidade humana e valor social (DUDH, 1948). Assim, percebe-se que o trabalho pode ser tanto fonte de prazer quanto de desprazer (AGUIAR, 2005).

Para que exista um bem-estar físico e psíquico, é necessário que se avalie as questões sociais, econômicas e ambientais da organização onde o trabalhador está entreposto. É de suma importância que as instituições se atentem a esses pontos, para que possam exercer suas atividades e ganhar cada vez mais resultados positivos. Pois, encontra-se um alto impacto na produtividade quando reduz a qualidade de vida dos trabalhadores, tendo como consequência a falha no alcance dos objetivos esperados pela empresa (FIGUEIREDO et al., 2022).

A atuação da psicologia tem sido um instrumento constante nos estudos por parte dos profissionais que a executam. Os psicólogos buscam um modo de compreensão dos processos histórico-sociais determinantes para o perfil de atuação, como construir questionamentos sobre a própria prática direcionada aos inúmeros conhecimentos gerados em torno da ciência psicológica. Portanto, as instituições são moldadas por recursos humanos e materiais, funções que são essenciais para seu funcionamento. Desta maneira, através das relações que são estabelecidas dentro destes ambientes, podem ocorrer questões que irão dificultar o desenvolvimento da empresa, como conflitos e relações interpessoais entre os colaboradores (ARAÚJO; FREITAS, 2022).

A Psicologia Organizacional e do Trabalho pode ser considerada como um campo de prática que busca estudar, compreender e trabalhar, diante da ligação existente entre ser humano, o trabalho e a sociedade. Mediante a isso, existem diversas atribuições e formas de atuação da psicologia organizacional, como: técnicas de recrutamento e seleção; pesquisa do clima organizacional; aplicação de testes comportamentais; avaliação do desempenho dos colaboradores; formulação de programas de qualidade de vida no trabalho; treinamento e desenvolvimento pessoal e análise de cargos e tarefas (ARAÚJO; FREITAS, 2022).

Nesse viés, o papel do psicólogo organizacional é favorecer o bem-estar, o desenvolvimento e as relações interpessoais entre os servidores dentro do âmbito de trabalho. Através das atribuições, é coletada as análises que serviram de base para planejar meios que alcancem o melhor desempenho da empresa, aumentando as potencialidades dos seus colaboradores sem acarretar em sofrimento ou perda de sua subjetividade (ARAÚJO; FREITAS, 2022).

Como relata Campos (2011), a função desses profissionais tem como objetivo proporcionar melhorias no espaço em que o trabalho está sendo desenvolvido, assim como compreender fenômenos relacionados à vida daquele trabalhador, seja em contexto profissional ou pessoal, objetivando proporcionar o bem-estar nesse determinado ambiente (CAMPOS, 2011).

METODOLOGIA

O presente artigo trata-se de uma pesquisa qualitativa, segundo Denzin e Lincoln (2006) essa pesquisa envolve uma abordagem sobre o olhar do mundo, ou seja, define que os pesquisadores entendem as percepções dos seus ambientes naturais, compreendendo os fenômenos que formam os significados que a eles se conferem (DENZIN E LINCOLN, 2006).

Este estudo faz parte do cumprimento do estágio supervisionado do curso de Psicologia do Centro Universitário - Univértix e foi realizado através da observação de uma organização privada situada na Zona da Mata Mineira, uma instituição com uma infraestrutura adequada, que possui 300 funcionários e 00 alunos.

A observação foi realizada no mês de março de 2023, no período de 40 horas, efetuada em 8 dias. De acordo com Aragão e Silva (2012), “o ato de observar é fundamental para analisar e compreender as relações dos indivíduos entre si e com o meio em que habitam”. Seguindo esse raciocínio, Danna e Matos (p. 12, 2011) citam, que o cientista, narra e apresenta suas observações, permitindo que outros repitam o que ele está fazendo. Assim, os seus métodos e conclusões podem ser criticados, aperfeiçoados e aplicados por outras pessoas. “A observação é uma ferramenta de coleta de dados que permite a socialização e conseqüentemente a avaliação do trabalho do cientista”.

A análise foi do tipo descritiva, segundo Vergara (2000, p.47), “a pesquisa descritiva expõe as características de determinada população ou fenômeno, estabelece correlações entre variáveis e define sua natureza” (VERGARA, 2000).

RESULTADOS E DISCUSSÕES

Para o desenvolvimento deste artigo foi realizada uma entrevista semiestruturada com um psicólogo organizacional do setor de Recursos Humanos (RH) do Centro Universitário, onde respondeu de forma clara as duas perguntas que foram propostas. As ações de intervenção na instituição foram observadas pela estagiária do 7º período do curso de psicologia através de visitas realizadas na sede do RH. Assim, a Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), é aplicada na configuração atual para unir as diversas tarefas do psicólogo, que vão das mais técnicas às mais estratégicas, das organizacionais ao do trabalho (TONETTO *et al.*, 2008).

Iniciamos a entrevista com as seguintes perguntas: Quais ações e projetos que vocês do RH realizam frente a questão de saúde mental, de prevenção dos colaboradores? Vocês tratam algo relacionado ao adoecimento psíquico (o adoecimento relacionado com o trabalho)? E obtivemos a seguinte resposta:

“Estamos sempre em contato com todos os colaboradores e lideranças e isso nos dá uma medida boa sobre o estado de saúde geral de toda a equipe. Nesse sentido, nossa prevenção se dá pelo constante diálogo com os setores, fato que terá que ser adaptado à medida que a empresa cresce. Em casos que percebemos alguma alteração, realizamos intervenção através da liderança, orientando sobre forma de abordagem e tipos de intervenções possíveis junto ao funcionário. Também realizamos escuta direta do funcionário, e realizamos intervenções diretas. Em alguns casos sugerimos a possibilidade de psicoterapia, disponibilizando o SPA e o plano de saúde como alternativas” (PSICÓLOGO DO RH).

Nesse sentido, o psicólogo necessita trabalhar com o domínio dos objetivos e tarefas, buscando propósitos. A sua finalidade é favorecer a promoção da saúde dos indivíduos e seus respectivos grupos. Procurando sempre compreender as técnicas organizacionais relacionadas ao trabalho, com conhecimentos ligados à vida cotidiana, desemprego, informalidade, autogestão, cooperação em projetos relacionados às relações de trabalho e saúde (DEJOURS, 2011).

Segundo Eckhardt e Mascarello (2022):

“[...] a negação de boas condições de trabalho é fator determinante de sofrimento e adoecimento. A Psicologia nas mudanças organizacionais é

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

uma importante mediadora - com posição estratégica nas transformações do mundo do trabalho - dessas relações entre trabalho e saúde na vida dos sujeitos” (Eckhardt; Mascarello, 2022).

Logo, a Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) tem como função central e estratégica dentro das organizações. O objetivo de descrever a respeito das atividades praticadas pelo psicólogo organizacional se dá por enxergar a escassez de conhecimento das pessoas a respeito das atividades de um psicólogo organizacional. Sendo assim, através deste estudo, é possível proporcionar maior compreensão sobre o papel desse profissional e consciência sobre os benefícios que os mesmos podem abarcar às instituições (GRANDO *et al.*, 2022).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o trabalho em questão é perceptível entender o psicólogo como um papel importante dentro de uma empresa. A sua função é desempenhar várias ações, buscando promover a saúde mental e o bem-estar dos colaboradores. O psicólogo é capacitado para prevenir, identificar e intervir nos casos do adoecimento psíquico, e busca uma melhor dinâmica para que os funcionários recebam o suporte necessário.

O seu papel se destaca pela qualidade de estratégias que são desempenhadas, como: treinamento de habilidades socioemocionais, palestra sobre a importância de cuidar da saúde mental e sobre o enfrentamento dos desafios emocionais e psicológicos relacionados ao trabalho, e diversas outras atividades. Intervenções que auxiliam na criação de um ambiente de trabalho saudável, acolhedor e produtivo, que valorize a saúde mental dos colaboradores.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, MARIA APARECIDA FERREIRA. **Psicologia aplicada à Administração: uma abordagem interdisciplinar**. São Paulo: Saraiva, 2005

ARAGÃO, R. F.; SILVA, N. M. **A observação como prática pedagógica no ensino de geografia**. Fortaleza: Geosaberes, 2012. Disponível em: https://educere.bruc.com.br/arquivo/pdf2015/18655_7820.pdf. Acesso em: 19 de abr. de 2023.

ARAÚJO, N. F., FREITAS, T. M. M. (2022). 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. Disponível em: <https://jnt1.websitesequero.com/index.php/JNT/article/view/1887>. Acesso em: 09 de jun. de 2023.

CAMPOS, K. C. L. ET AL. Psicologia Organizacional e do Trabalho: retrato da produção científica na última década. **Psicologia: ciência e profissão**, Brasília, v. 31, n. 4, p. 702-717. 2011.

DEJOURS, C. Entre o sofrimento e a reapropriação: o sentido do trabalho. In S. Lancman & L. I. Sznelwar (Orgs.), **Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Rio de Janeiro, RJ: Editora Fiocruz, 2011.

DENZIN, N. K. e LINCOLN, Y. S. **Introdução: a disciplina e a prática da pesquisa qualitativa**. In: DENZIN, N. K. e LINCOLN, Y. S. (Orgs.). **O planejamento da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2006. p. 15-41. Disponível em: <https://www.scielo.br/i/resr/a/zYRKvNGKXjbDHtWhqjxMyZQ/?lang=pt>. Acesso em: 19 de abr. de 2023.

DANNA, Marilda Fernandes; MATOS, Maria Amélia. **Aprendendo a observar**. - 2 ed. SÃO PAULO: **EDICON**, 2011. pag. 12.

DUDH, 1948. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Artigo 23º: Direito ao trabalho livre, justo e remunerado. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2018/novembro/artigo-23deg-direito-ao-trabalho-livre-justo-e-remunerado>. Acesso em: 09 de jun. de 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: 10 de jun. de 2023.

FIGUEIREDO, L., GALIZA, W., CAMPOS, M. C. C., & NASCIMENTO, D. (2022). Adoecimento psíquico no trabalho. **Revista Estudos e Negócios Academics**, v.2, n.4, 94-100. Disponível em: <https://portalderevistas.esags.edu.br/index.php/revista/article/download/101/106>. Acesso em: 09 de jun. de 2023.

FREITAS, A. D. G., LACERDA, F. M., SANTOS, E. A., ALVARENGA, M. A., & BIZARRIAS, F. S. Políticas de recursos humanos, aprendizagem e intenção de rotatividade nas organizações. RAM. **Revista de Administração Mackenzie**, v.23, n.1, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG220210.pt>. Acesso em: 19 de abr. 2023

GRANDO, Fernando Matheus. GALESKI, Isadora. MENEGUZZI, Camila. A contribuição e importância da inserção do psicólogo no contexto organizacional e do trabalho. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**, v.4, n.10, pp. 36-49. 2022. Disponível em:

<https://www.nucleodoconhecimento.com.br/psicologia/insercao-do-psicologo>. Acesso em: 10 de jun. de 2023.

PEIXOTO, A. L. A., & BASTOS, A. V. B. (2019). Organizações. In P. Bendassolli, & J. E. Borges-Andrade (Orgs.), **Dicionário de psicologia do trabalho e das organizações** (pp.491-500). Belo Horizonte: Artesã. Acesso em: 19 de abr. 2023.

SAMPAIO, C. U. D. L., & ALENCAR, I. P. **A Atuação do Profissional de Psicologia Inserido no campo da consultoria em Psicologia Organizacional e do Trabalho**. Disponível em: <https://sis.unileao.edu.br/uploads/3/PSICOLOGIA/P1482.pdf>. Acesso em: 19 de abr. 2023.

SÁ, M. T. D. (2019). **O adoecimento psíquico do trabalhador como decorrência da reestruturação do mercado de trabalho**. Disponível em: <https://pantheon.ufrj.br/bitstream/11422/10767/1/mtsa.pdf>. Acesso em: 08 de jun. de 2023.

TONETTO, A. M; *et al.* Psicologia organizacional e do trabalho no Brasil: desenvolvimento científico contemporâneo. **Psicol. Soc.** v.20, n.2, 2008 • Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-71822008000200003>. Acesso em: 09 de jun. de 2023.

VERGARA, Sylvia C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 3.ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2000.