

O TRABALHO DO(A) PSICÓLOGO(A) ORGANIZACIONAL NA PROMOÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT) EM UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR (IES)

Olívia Estanislau Cata Preta¹
Auriston Magalhães Vitor²

auristonmagalhaes@hotmail.com

ÁREA DO CONHECIMENTO: Ciências Humanas

RESUMO

A Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) vem ampliando sua atuação para além de processos seletivos e treinamentos, passando a abranger temas como saúde mental, assédio moral e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Apesar disso, muitas instituições ainda enfrentam dificuldades na gestão do bem-estar dos colaboradores, especialmente pela ausência de profissionais capacitados em psicologia organizacional. Este artigo tem como objetivo investigar como as intervenções realizadas por psicólogos organizacionais contribuem para a promoção da QVT, analisando suas estratégias práticas em uma Instituição de Ensino Superior (IES) de Minas Gerais. Trata-se de uma pesquisa qualitativa, desenvolvida a partir de observação participante durante estágio supervisionado no setor de Recursos Humanos da IES, com carga horária de 40 horas. A metodologia permitiu compreender o cotidiano do trabalho institucional e os impactos das ações promovidas pelos psicólogos. Os resultados demonstram que, com a presença desses profissionais, foram implementadas práticas mais eficazes de cuidado com os colaboradores, como pesquisa de clima organizacional, eventos de integração e ações voltadas à saúde emocional. Portanto, pode-se considerar que a atuação do psicólogo organizacional é estratégica para a construção de ambientes laborais mais saudáveis, promovendo bem-estar, engajamento e melhor desempenho no contexto organizacional.

PALAVRAS-CHAVE: qualidade de vida no trabalho (QVT); cultura organizacional; clima organizacional; pesquisa de clima organizacional.

1 INTRODUÇÃO

Anteriormente denominada como Psicologia Industrial, teve como um dos pioneiros, Hugo Münsterberg. De acordo com Zanelli, Bastos e Rodrigues (2014), Münsterberg, destacou como o marco inicial da Psicologia industrial três preocupações centrais do novo campo: a seleção de trabalhadores, os fatores que

¹ Graduanda em Psicologia pelo Centro Universitário Univértix.

² Psicólogo, Mestre em Ciências da Religião, Professor do Curso de Psicologia no Centro Universitário Univértix.

influenciam a eficiência no trabalho e as estratégias de venda, publicidade e marketing para otimizar os resultados.

Pode-se mencionar como exemplo de principal influência da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), Frederick Winslow Taylor. No final do século XIX e início do século XX, Ele dedicou-se ao estudo da produtividade dos trabalhadores, resultando no desenvolvimento da administração científica. Visando gerenciar operários em fábricas, utilizando princípios como seleção e treinamento de pessoal, salários elevados, redução de custos de produção e cooperação entre administração e trabalhadores (Maximiano, 2017).

Em conformidade com Zanelli, Bastos e Rodrigues (2014), os estudos e práticas em POT deixaram de se limitar aos interesses exclusivos das indústrias e organizações, expandindo-se para incluir reflexões sobre os significados do trabalho. Temáticas como assédio moral no trabalho, saúde mental do trabalhador, qualidade de vida no trabalho e segurança do trabalhador agora fazem parte das áreas de interesse nas pesquisas e práticas da psicologia.

Na atualidade, a presença do psicólogo no ambiente de trabalho vai além das tradicionais funções de seleção de pessoal e treinamento. Segundo Trzaskos (2019), ao integrar-se a outros profissionais de saúde e segurança, a Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) desempenha um papel crucial na redução ou eliminação de acidentes laborais, visando mitigar tais incidentes. Priorizando o bem-estar e a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos colaboradores, o psicólogo no ambiente laboral contribui não apenas para a diminuição de acidentes, mas também para o enfrentamento das doenças relacionadas ao trabalho.

De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), a qualidade de vida é um estado de bem-estar físico, mental e social. Quando está relacionada ao trabalho se denomina genericamente de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) onde sua definição geral inclui aspectos como motivação, satisfação, condição de trabalho, estresse, estilo de liderança, entre outros (Bertoldi, 2013).

Ferreira (2013), propõe uma abordagem da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), destacando a perspectiva dos trabalhadores. Desafiando a visão convencional que coloca a responsabilidade apenas no indivíduo, defendendo uma análise que considere o contexto organizacional e social. Todavia, nessa perspectiva, a QVT abrange condições de trabalho, relacionamentos e equilíbrio entre vida profissional e

peçoal, reconhecendo a interligação entre o bem-estar dos trabalhadores e o sucesso organizacional.

O trabalho em questão justifica-se através de uma experiência de estágio do curso de psicologia realizada por meio de observação de serviços ofertados na instituição de ensino Centro Universitário Vértice – Univértix.

Nossa hipótese para essa questão é que o psicólogo organizacional desempenha um papel fundamental tanto no funcionamento da empresa quanto na promoção da saúde mental dos colaboradores.

O objetivo deste trabalho é analisar as diversas maneiras pelas quais os psicólogos organizacionais podem intervir no ambiente de trabalho, visando aprimorar a qualidade de vida dos colaboradores. Trabalhos como este são essenciais para destacar a relevância da qualidade de vida e da saúde mental no contexto laboral e reforçar a importância do papel do psicólogo organizacional nesse processo.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

De acordo com Ferreira (2013), o termo QVT teve sua origem na década de 1950, quando Eric Trist e outros pesquisadores do Instituto Tavistock o utilizaram no desenvolvimento da abordagem sociotécnica da organização do trabalho. O objetivo principal era melhorar a produtividade – produzir mais, em menor período de tempo, gastando menos; minimizar conflitos; e proporcionar condições mais favoráveis aos trabalhadores. Nesse contexto, torna-se crucial considerar a interação entre o indivíduo, o trabalho e a organização, reconhecendo que o sucesso do processo produtivo depende tanto da estrutura técnica quanto das relações sociais para alcançar seus objetivos.

Conforme destacado por Ferreira (2013), a QVT envolve um conjunto de iniciativas promovidas pela empresa para introduzir melhorias e inovações nos diversos aspectos do ambiente de trabalho. Essa melhoria da qualidade de vida no trabalho é alcançada quando se adota uma abordagem holística, considerando tanto a empresa quanto os trabalhadores como um todo. Este conceito é conhecido como abordagem biopsicossocial, que propõe uma compreensão integrada do ser humano, contemplando seus aspectos biológicos, psicológicos e sociais.

Segundo Bertoldi (2013), Walton foi pioneiro entre os norte-americanos ao estabelecer, em 1973, um conjunto de critérios sob uma perspectiva organizacional

para definir a QVT. Esses critérios incluem a remuneração justa e suficiente, a garantia de segurança e saúde no ambiente laboral, a oportunidade para o desenvolvimento das habilidades dos trabalhadores, a promoção do crescimento profissional, a integração social na empresa, o cumprimento das leis e normas sociais, a conciliação entre trabalho e vida pessoal, e a importância social atribuída à vida no trabalho.

Quando o assunto é QVT, é imprescindível falarmos sobre exaustão mental, que ocorre por consequência de conflitos internos e/ou externos no ambiente laboral. Para Carvalho e Mameri-Trés (2023), este cenário de exaustão dos colaboradores é fato antigo. Visto que, desde a Primeira Revolução Industrial são solicitadas melhorias nos ambientes laborais. Contudo, com o advento do uso de tecnologias, sucedeu-se a vivenciar ainda mais os males decorrentes da hiperconexão sobre a saúde dos trabalhadores. Nesse sentido está o paradigma do tempo de trabalho como fator de impacto na saúde do trabalhador.

Segundo Dejours (2004), a saúde mental não é ausência de angústia, mas sim a presença de esperança e objetivos, destacando o papel crucial do desejo na existência humana. No contexto atual, avanços tecnológicos possibilitam uma constante conexão com o trabalho, levando a um estado de estresse crônico. Ambientes laborais exaustivos impedem a recuperação adequada, diminuem o reconhecimento e afetam negativamente a expressão individual do sujeito, contribuindo para a perda de suporte social e afetivo.

Como aponta Carvalho e Mameri-Trés (2023), a saúde do trabalhador está intimamente ligada à gestão e cultura organizacional, que definem parâmetros éticos, formas de contratação, comunicação, políticas de saúde e valorização do colaborador, bem como a introdução de inovações. A interação dinâmica entre o trabalhador e o ambiente laboral, influenciada pela empresa e contexto político-econômico, impactam em sua saúde física e mental. Esse dinamismo pode gerar estresse ocupacional, que é tema de estudo importante sobre a relação entre trabalho e saúde do trabalhador.

A Psicodinâmica do Trabalho concentra-se nos mecanismos de defesa intersubjetivos que sucedem em situações laborais, percebendo o trabalho como um elemento central na identidade e na formação social. Destaca que o trabalho pode ser tanto um construtor da saúde quanto um fator de adoecimento, rejeitando a ideia de neutralidade nesse contexto. O adoecimento surge quando o trabalho resulta em

insatisfação e perda de significado para o trabalhador, causando desequilíbrio psicossocial (Carvalho e Mameri-Trés, 2023).

Segundo Maslach, Schaufeli e Leiter (2001), o fenômeno do estresse ocupacional, estudado por Freudenberger e Maslach, foi apontado como Síndrome de Burnout. Esta Síndrome se inicia pela exaustão emocional, caracterizada pela fadiga extrema e incapacidade de enfrentar as demandas do trabalho. Seguida de despersonalização, marcada por atitudes insensíveis e hostis em relação aos outros. Por fim, a perda da realização pessoal, que se revela através de sentimentos de incompetência e frustração profissional. Esses sintomas, estão frequentemente ligados ao excesso de trabalho e à sobrecarga emocional, podendo desencadear um ciclo de exaustão, afetando a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores.

Ao abordar a Síndrome de Burnout, Ferreira (2013) salienta que é fundamental considerar as influências do clima e da cultura organizacional no bem-estar dos trabalhadores. Nesse sentido, a análise do clima organizacional se torna essencial, pois este engloba uma série de aspectos que podem contribuir para a prevenção ou o agravamento do Burnout. Portanto, compreender a relação entre esses dois elementos é crucial para promover a saúde e o bem-estar dos colaboradores.

A cultura organizacional desempenha um papel crucial na configuração do clima, uma vez que engloba normas, regras, valores e atitudes específicas de uma organização, definindo sua identidade única. Além de estabelecer uma forma de controle, a cultura representa a essência da organização. Por outro lado, o clima organizacional refere-se à percepção geral dos funcionários dentro da empresa e influencia diretamente aspectos como satisfação no trabalho, dinâmica entre os grupos e comportamentos que refletem o afastamento dos colaboradores do ambiente de trabalho (Ferreira, 2013).

Em concordância, Castro (2003) revela que quando se trata de cultura e clima no ambiente organizacional, considera-se a satisfação ou insatisfação dos seus membros, bem como os meios utilizados para alcançar suas metas. Em outras palavras, busca-se entender como está o clima da organização em relação à cultura que foi desenvolvida ao longo do tempo. O trabalho realizado nas organizações cria características únicas e é fundamentado nos princípios da cultura organizacional.

Uma pesquisa realizada por Rocha e Pelógio (2014), confirma que há uma forte influência da cultura organizacional na percepção do clima pelos colaboradores,

destacando a importância de considerar as tipologias culturais e seus pontos cegos. A presença de subculturas e a irrelevância de fatores pessoais reforçam a ideia de que a cultura e o clima organizacional são percepções compartilhadas que influenciam significativamente o bem-estar e a produtividade dos colaboradores.

Contudo, considerando o clima e a cultura organizacional, é fundamental identificar e diagnosticar os problemas existentes. Ferreira (2013) destaca que antes de planejar ações corretivas, é preciso conhecer a situação real da empresa. A pesquisa de clima organizacional é uma ferramenta eficaz para mapear e analisar essa situação, fornecendo dados essenciais para orientar as intervenções necessárias.

Bispo (2006), define a pesquisa de clima organizacional como uma ferramenta objetiva e segura, que identifica problemas reais na gestão de Recursos Humanos sem comprometer a situação atual da empresa. Seus resultados fornecem análises, diagnósticos e sugestões importantes para melhorar a qualidade, aumentar a produtividade e implementar políticas internas. Um clima organizacional positivo beneficia clientes, empresa e colaboradores.

Programas de higiene e segurança no trabalho são fundamentais para proteger a saúde dos colaboradores e garantir um ambiente adequado. Segundo Chiavenato (2014), higiene do trabalho envolve normas para preservar a saúde física e mental, enquanto segurança foca na prevenção de acidentes e eliminação de riscos. Esses programas combinam medidas técnicas, educacionais, médicas e psicológicas, trazendo benefícios como ambiente seguro, maior produtividade, menor absenteísmo e redução da rotatividade.

Destaca-se neste caso a importância dos programas e ações voltadas para a QVT dos colaboradores. De acordo com estudos conduzidos por Alves (2011), diversas estratégias de gestão de pessoas têm sido exploradas por grandes empresas, visando obter resultados positivos e tornar-se referência no campo. Um desses estudos apresenta uma variedade de ações e programas implementados, incluindo exercícios físicos, treinamento e desenvolvimento dos trabalhadores, ergonomia, benefícios, avaliação de desempenho, higiene e segurança no trabalho, entre outros. Essas iniciativas, organizadas de forma simplificada, servem como modelo didático para outras organizações interessadas em aprimorar suas práticas de gestão de pessoas.

Em contrapartida, Becker, Huselid e Ulrich (2001) ressaltam que, embora a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tenha um impacto direto na produtividade empresarial, há uma contraposição a respeito da falta de evidência clara de seus resultados positivos ressaltando a necessidade de desenvolver modelos para mensurá-los ou avaliá-los. Eles realizaram uma pesquisa em determinada empresa e para condensar os resultados obtidos por eles e como estes poderiam ser observados nas empresas neste estudo, eles correlacionaram com alguns indicadores de mensuração de Recursos Humanos propostos.

Chiavenato (2014), destaca que a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) envolve gestão, autonomia, ambiente agradável e segurança no emprego, buscando atender às necessidades dos colaboradores e tornar o trabalho mais atrativo. A confiança na organização e a cultura organizacional são fundamentais para a eficácia dos programas de QVT, que, por si só, não garantem uma boa qualidade de vida. Esta depende do cotidiano e da cultura da empresa.

3 METODOLOGIA

O presente artigo trata-se de uma pesquisa de natureza qualitativa através do método de observação. Segundo Tuzzo e Braga (2016) a pesquisa qualitativa é uma abordagem de pesquisa que se concentra na compreensão aprofundada de fenômenos sociais complexos. Visto que, os pesquisadores qualitativos buscam explorar e compreender os significados, interpretações e experiências subjacentes aos fenômenos estudados. Eles utilizam métodos como entrevistas, observações participantes e análise de conteúdo para coletar e analisar dados ricos em detalhes e contextos.

Neste estudo, adotaremos o método da observação, o qual desempenha um papel crucial na pesquisa, permitindo aos pesquisadores capturarem aparências, eventos e comportamentos. A observação pode ser participante, na qual o observador se integra aos participantes, ou não participante, atuando como um observador atento. É imprescindível estabelecer e manter um relacionamento de confiança entre o observador e os observados, desde o início da pesquisa, a fim de esclarecer os objetivos do estudo. Além disso, é essencial manter uma perspectiva abrangente, concentrando-se nos aspectos relevantes e evitando informações irrelevantes, para assegurar uma análise completa do problema (Godoy, 1995).

Este estudo faz parte do cumprimento do estágio supervisionado do curso de Psicologia do Centro Universitário Univértix. A observação foi realizada na instituição de ensino Centro Universitário Vértice – Univértix, totalizando 40h, oportunizando observação do funcionamento, atividades, público e demanda dos serviços ofertados.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

O estágio realizado em uma Instituição de Ensino Superior, denominada como Centro Universitário Univertix, localizado em Matipó, Minas Gerais, opera em três campus distintos: Centro, Hospital Veterinário e Complexo de Saúde. Nesses Campus, são ministradas aulas dos cursos de graduação em Administração, Agronomia, Biomedicina, Ciência da Computação, Ciências Contábeis, Direito, Educação Física (Bacharelado e Licenciatura), Enfermagem, Engenharia Civil, Engenharia de Alimentos, Engenharia de Produção, Engenharia Mecânica, Farmácia, Medicina, Medicina Veterinária, Nutrição, Odontologia, Psicologia, Publicidade e Propaganda e Tecnólogo em Gastronomia.

O Campus Centro abriga quase toda a estrutura administrativa da Univertix, que, juntamente com o Complexo de Saúde, emprega 90 funcionários, enquanto o Campus Hospital Veterinário conta com 17 funcionários. Considerando os professores de cada curso, o corpo colaborativo da instituição soma aproximadamente 230 profissionais.

Vale salientar a importância de distinguir os setores presentes nos Recursos humanos (RH) de uma organização, visto que, é normal que pelo senso comum tenhamos uma visão metódica do RH, presumindo que ele se resume apenas em contratação e demissão, folhas de pagamentos e mediador de conflitos. Porém o RH se divide em dois núcleos, departamento pessoal e gestão de pessoas. Na presente instituição, há aproximadamente três anos atrás, não havia psicólogos para auxiliar nestas tarefas. O setor de RH era coordenado apenas por uma colaboradora, graduada em administração. Contudo, ela era responsável por folhas de pagamento e burocracias administrativas, contratação e demissão, implementar ações de QVT e outras. Ou seja, esta única colaboradora era responsável pelo setor de Departamento Pessoal e Gestão de Pessoas, dentro do RH.

Muitas pessoas confundem o Departamento Pessoal (DP), a Gestão de Pessoas (GP) e o Recursos Humanos (RH), especialmente quando atuam no mesmo

espaço físico. Segundo Marques (2022), o DP é responsável pelas rotinas burocráticas da vida dos colaboradores, como contratação, demissão, folha de pagamento, benefícios, férias, licenças, FGTS, INSS e obrigações trabalhistas. Seu foco principal é assegurar o cumprimento das exigências legais por parte da empresa e dos funcionários.

No entanto, Marques (2022) apresenta as ações do setor de Gestão de Pessoas visam administrar de forma eficaz profissionais, bens e serviços. Suas atividades incluem promover bom relacionamento interpessoal, desenvolver colaboradores, implementar a identidade e cultura organizacional, fomentar a comunicação holística, criar processos motivacionais, incentivar o trabalho em equipe, planejar estrategicamente processos envolvendo pessoas e desenvolver lideranças capacitadas, éticas e flexíveis.

Logo, a área de Recursos Humanos da instituição passou por uma mudança recente, aproximadamente dois anos, passando a contar com dois novos profissionais, ampliando a equipe para três pessoas. A psicóloga, como assistente de RH, também coordena o NAPE (Núcleo de Apoio Psicopedagógico), enquanto o psicólogo, assessor de RH, é responsável por diversas outras funções. Embora essa nova estrutura permita uma administração mais eficiente e uma melhor organização de eventos, a psicóloga ressalta que ainda não é suficiente, pois todos estão envolvidos em outras áreas e não podem dar total atenção ao departamento de gestão de pessoas.

Para Borges e Yamamoto (2014), a presença do psicólogo organizacional é essencial para promover a QVT, atuando na criação de condições que favoreçam o bem-estar dos colaboradores. Ele desenvolve estratégias para tornar o ambiente mais ágil, menos burocrático e mais eficiente, além de contribuir para melhorias no fluxo de trabalho e na construção de um clima organizacional saudável. Para isso, deve renovar constantemente suas práticas e enfrentar desafios visando à motivação e satisfação dos profissionais.

A fim de compreender a satisfação dos colaboradores e identificar melhorias, a instituição realizou uma pesquisa de clima organizacional com foco no ambiente de trabalho. Inicialmente aplicada virtualmente via link no WhatsApp, teve baixa adesão (apenas 10%). Após uma apresentação sobre sua importância, a coordenação ofereceu duas opções: formulário online na sala de informática ou impresso nas salas.

Todos optaram pelos formulários impressos, o que garantiu maior participação e representatividade.

Segundo Ferreira (2013), a pesquisa de clima organizacional avalia a satisfação dos funcionários com a empresa, identificando pontos fortes e fracos do ambiente organizacional. Enquanto Bispo (2006) destaca que se trata de uma ferramenta objetiva e confiável para detectar problemas reais na gestão de Recursos Humanos. As análises, diagnósticos e sugestões gerados são valiosos para programas de melhoria da qualidade, aumento da produtividade e desenvolvimento de políticas internas.

O inventário da pesquisa de clima organizacional aplicada foi composto por dois cadernos de perguntas. O Caderno 01, voltado para os Fatores Extratrabalho, abordava temas como necessidades básicas, saúde, situação financeira, convivência familiar, vida social, férias e lazer. Já o Caderno 02, focado nos Fatores Internos da Empresa, incluía perguntas sobre autonomia, responsabilidade, realização profissional, quantidade e qualidade de trabalho, comunicação, remuneração, carreira, relacionamento com a chefia, relacionamento interpessoal, valorização profissional, treinamento/desenvolvimento, estabilidade no emprego, condições físicas de trabalho, imagem da empresa, trabalho em equipe e fatores motivacionais/desmotivadores.

Ao continuar às análises dos fatores que influenciam o clima organizacional, observamos no modelo proposto por Bispo (2006) são semelhantes ao inventário de pesquisa de clima organizacional aplicado na IES. Os fatores internos de influência, são os que se originam dentro da própria empresa, podem ser diretamente gerenciados para melhorar os resultados da organização, beneficiando tanto a empresa quanto os clientes e funcionários. Os fatores internos de influência do modelo proposto são: ambiente de trabalho, assistência aos funcionários, burocracia, cultura organizacional, estrutura organizacional, nível sociocultural, incentivos profissionais, remuneração, segurança profissional, transporte casa/trabalho.

Enquanto os fatores externos, embora originados fora da empresa, exercem influência significativa sobre o comportamento e as decisões dos funcionários e, mesmo que a empresa não possa controlá-los diretamente, ela pode mitigar seus efeitos. Portanto, os fatores externos de influência do modelo proposto são: vida profissional, convivência familiar, férias e lazer, investimentos e despesas familiares,

política e economia, saúde, segurança pública, situação financeira, time de futebol, vida social (Bispo, 2006).

Segundo a psicóloga da IES, todo início de ano a equipe se reúne para anotar, debater e programar eventos para o ano inteiro, de janeiro a dezembro. Por exemplo, durante o período de estágio promoveram e programam-se para promover ações e/ou eventos, abril verde (saúde e segurança no trabalho), dia das mulheres, Dia das Mães, UNIntegra, Dia do Amigo, Dia dos Avós, Dia dos Pais. Recentemente, planejaram uma roda de conversa com as mães da empresa, ofertaram a elas lembrança com recado, visando que elas se sintam lembradas e acolhidas pela instituição, favorecendo uma melhor qualidade de vida no trabalho.

Alves (2011) sugere que as empresas adotem ações preventivas e programas de qualidade de vida no trabalho como soluções para o problema, destacando que, ao investir no bem-estar dos trabalhadores, a empresa também se beneficia. Ele ressalta a importância de evitar o desgaste, que impacta tanto os indivíduos quanto as empresas, pois a diminuição da tolerância ao estresse e a redução do apoio em suas vidas pessoais podem torná-los incapazes de lidar eficazmente com os desafios do trabalho, resultando em uma diminuição da produtividade. Com estas ações, pode-se conseguir a redução de custos mais altos no futuro.

A IES organizou o evento UNIntegra visando um dia de recreação e integração entre os colaboradores. Realizado pela manhã, o objetivo era fortalecer os laços entre os participantes, proporcionando uma pausa nas atividades laborais. Todos os setores da IES estiveram presentes. Os participantes, foram divididos em grupos para promover a integração, os participantes desfrutaram de jogos como "estoura balão", "corrida do saco" e "passagem do bambolê", estas atividades foram geridas pelos acadêmicos de Educação Física e organizadas pelo coordenador do curso. Enquanto os acadêmicos de Psicologia, conduziram uma pesquisa de clima organizacional e os acadêmicos de Administração e Ciências Contábeis, realizaram pesquisa de satisfação. O evento também incluiu um momento de confraternização com um bingo para arrecadação de fundos para projetos sociais.

Alves (2011), também propõem que os programas de exercício têm o potencial de trazer benefícios significativos para o ambiente corporativo, incluindo a melhoria da imagem da empresa, o fortalecimento das relações entre os funcionários, o aumento da satisfação dos colaboradores, a melhoria da produtividade, a redução do

absenteísmo e da rotatividade de pessoal, a diminuição dos custos com saúde, a prevenção de lesões e acidentes, e o estímulo a um estilo de vida mais saudável.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A atuação do psicólogo organizacional se traduz em uma série de ações que impactam positivamente o ambiente de trabalho, como a pesquisa de clima organizacional, a organização de eventos e programas, o apoio psicológico e a consultoria à Gestão de Pessoas. Essas medidas contribuem para a criação de um ambiente mais positivo, saudável e produtivo, gerando benefícios para a organização, como a melhora da satisfação e motivação dos colaboradores, a redução do estresse e a prevenção de doenças ocupacionais, a melhora do clima organizacional e o aumento da produtividade e da lucratividade.

Vale considerar que o investimento na atuação de um psicólogo organizacional é fundamental para as instituições que buscam promover a QVT, o bem-estar dos seus colaboradores e o sucesso do seu negócio. A presença desse profissional contribui para a criação de um ambiente de trabalho mais positivo, saudável e produtivo, gerando benefícios para todos os envolvidos. Além disso, essa medida pode se traduzir em uma redução de custos no futuro, pois previne o absenteísmo, a rotatividade e as doenças ocupacionais, além de impulsionar a produtividade e a lucratividade da organização.

REFERÊNCIAS

ALVES, E. F. Programas e ações em qualidade de vida no trabalho. *INTERFACEHS - Revista de Saúde, Meio Ambiente e Sustentabilidade*, v. 6, n. 1, p. 60-78, 2011. Disponível em: <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/34135>. Acesso em: 19 de maio de 2024.

BECKER, B. E.; HUSELID, M. A.; ULRICH, D. **Gestão estratégica de pessoas com Scorecard**: interligando pessoas, estratégia e performance Rio de Janeiro: Campus, 2001. Disponível em: *Gestão estratégica de pessoas com scorecard: interligando pessoas, estratégia e performance* | Rio de Janeiro; Elsevier Campus; 15 ed; 2001. 260 p. | LILACS (bvsc.org). Acesso em: 22 de maio de 2024.

BERTOLDI, Alexandra Danuza. **Psicologia organizacional e do trabalho**. In: *Univértix*, 2013. Disponível em: <https://www.uniasselvi.com.br/extranet/layout/request/trilha/materiais/livro/livro.php?codig=16337>. Acesso em: 16 de mar. de 2024.

BISPO, Carlos Alberto Ferreira. **Um novo modelo de pesquisa de clima organizacional**. Produção, v. 16, n. 2, p. 258-273, maio/ago. 2006. EESC – USP. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/prod/a/4Cy7Wz5QsYJrPBnQBWt5R7x/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 07 de maio de 2024.

BORGES, L. O.; YAMAMOTO, O. H. **Mundo do trabalho**: construção histórica e desafios contemporâneos. v. 2, p. 25-72, 2014. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7857622/mod_resource/content/1/Texto%201%20MUNDO%20DO%20TRABALHO%20CONSTRU%C3%87%C3%83O%20HIST%C3%93RICA%20E%20DESAFIOS%20CONTEMPOR%C3%82NEOS%20.pdf. Acesso em: 11 de jun. de 2024.

CARVALHO, A. P. L.; MAMERI-TRÉS, L. M. A. **Burnout na prática clínica**. Barueri-São Paulo: Editora Manole, 2023. E-book. ISBN 9786555769241. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555769241/>. Acesso em: 03 de maio de 2024.

CASTRO, M. L. P. **Fatores significativos do clima organizacional, na percepção dos docentes de uma instituição de ensino superior privada**. Dissertação de Mestrado – Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2003. Disponível em: <https://core.ac.uk/reader/30367260>. Acesso em: 22 de maio de 2024.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. Barueri, SP: Manole, 2014. Disponível em: <https://biblioteca.unisced.edu.mz/bitstream/123456789/2347/1/ldalberto-Chiavenato-Gestao-de-Pessoas-o-Novo-Papel.pdf>. Acesso em 22 de maio de 2024.

DEJOURS, C. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**, São Paulo, v. 14, n. 3, p. 027-034, set./dez. 2004. Disponível em: https://www.academia.edu/15299749/Subjetividade_trabalho_e_a%C3%A7%C3%A3o. Acesso em: 05 de maio de 2024.

FERREIRA, P. I. **Série MBA - Gestão de Pessoas - Clima Organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2013. E-book. ISBN 978-85-216-2383-0. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-216-2383-0/>. Acesso em: 16 de abr. de 2024.

GODOY, A. S. Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. **Revista de Administração de Empresas**, v. 35, n. 3, p. 20–29, maio 1995. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/ZX4cTGrqYfVhr7LvVyDBgdb/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 18 de mar. de 2023.

MARQUES, J. R. **Entenda a diferença entre Departamento Pessoal, Gestão de Pessoas e Recursos Humanos (RH)**. Instituto Brasileiro de Coaching. 21 de março de 2022. Disponível em: <https://www.ibccoaching.com.br/portal/rh->

[gestaopessoas/entenda-diferenca-departamento-pessoal-gestao-pessoas-recursos-humanos/](#). Acesso em: 10 de junho de 2024.

MASLACH, C.; SCHAUFELI, W., B.; LEITER, M. P. **Esgotamento do trabalho**. Revisão Anual de Psicologia. 2001, fev. Vol. 52: p. 397-422. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/211390827_JOB_BURNOUT. Acesso em 05 de maio de 2024.

MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria Geral da Administração** - Da Revolução Urbana à Revolução Digital. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2017. E-book. ISBN 9788597012460. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597012460/>. Acesso em: 16 mar. 2024.

ROCHA, L. C. S.; PELOGIO, E. A. **Relação entre cultura e clima organizacionais**: Um estudo empírico em um campus do Instituto Federal de Ensino. HOLOS, Ano 30, Vol. 5, out, 2014. Disponível em: https://www2.ifrn.edu.br/ojs/index.php/HOLOS/article/view/977/pdf_111. Acesso em: 19 de maio de 2024.

TRZASKOS, J. G. D. **Contribuição da Psicologia para a Segurança e Saúde no Trabalho**: Uma Revisão Integrativa da Literatura. 2019. Disponível em: <https://rdu.unicesumar.edu.br/bitstream/123456789/4200/1/JACIARA%20G.%20DIA%20S%20TRZASKOS.pdf>. Acesso em: 16 de mar. de 2024.

TUZZO, S. A.; BRAGA, C. F. O processo de triangulação da pesquisa qualitativa: o metafenômeno como gênese. **Revista Pesquisa Qualitativa**, São Paulo, SP, v.4, n.5, p. 140-158, ago., 2016. Disponível em: <https://repositorio.bc.ufg.br/riserver/api/core/bitstreams/d3ec2a46-080f-4f17-abe31370b1268111/content>. Acesso em: 17 de mar. de 2024.

ZANELLI, J. C.; ANDRADE, J. E. B.; BASTOS, A. V. B. (Org.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014. p. 549-582. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7857627/mod_resource/content/1/Texto%203%20CAMPO%20PROFISSIONAL%20DO%20PSIC%3%93LOGO%20EM%20ORGANIZA%3%87%3%95ES%20E%20NO%20TRABALHO.pdf. Acesso em: 16 de mar. de 2024.