

**FACULDADE CIDADE DE COROMANDEL
CURSO DE PSICOLOGIA**

ALINE ALVES DE MIRANDA

**CONTRIBUIÇÕES DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO
PARA A COMPREENSÃO DA UNIDADE TRABALHO, SAÚDE E VIDA**

**COROMANDEL
2021**

ALINE ALVES DE MIRANDA

**CONTRIBUIÇÕES DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO
PARA A COMPREENSÃO DA UNIDADE TRABALHO, SAÚDE E VIDA**

Artigo apresentado à Faculdade Cidade de
Coromandel como requisito parcial para
conclusão do Curso de Psicologia.

Orientadora: Profa. Me. Larissa Isaura Gomes

**COROMANDEL
2021**

FACULDADE CIDADE DE COROMANDEL
ALINE ALVES DE MIRANDA

CONTRIBUIÇÕES DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO
PARA A COMPREENSÃO DA UNIDADE TRABALHO, SAÚDE E VIDA

Artigo aprovado em 7 de dezembro de 2020 pela comissão examinadora constituída pelos professores:

Orientadora:

Profa. Me. Larissa Isaura Gomes
Faculdade Cidade de Coromandel

Examinadora:

Profa. Me. Juliane de Oliveira Silva
Faculdade Cidade de Coromandel

Examinadora:

Profa. Dra. Luciana Mendes de Araújo
Faculdade Cidade de Coromandel

CONTRIBUIÇÕES DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO PARA A COMPREENSÃO DA UNIDADE TRABALHO, SAÚDE E VIDA

Aline Alves de Miranda*

Larissa Isaura Gomes**

RESUMO

O crescente adoecimento dos trabalhadores produz repercussões para os indivíduos, as organizações e a sociedade. Objetiva-se compreender a unidade trabalho, saúde e vida a partir dos subsídios da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), que apresenta um arcabouço teórico específico no âmbito do entendimento da gestão e da dinâmica dos processos organizacionais. De natureza qualitativa, esta pesquisa foi construída por meio de um levantamento bibliográfico em bases de dados eletrônicos. Os resultados apontam para a existência de contextos de adoecimento cujos desdobramentos impactam na qualidade de vida e na produtividade organizacional. A POT é uma potente ferramenta para a compreensão qualificada e ampliada desses processos, e trabalho, saúde e vida constituem uma unidade indissociável capaz de alicerçar as estratégias em promoção da saúde no âmbito das organizações. A Psicologia, enquanto ciência e profissão, possui o compromisso de intervir e militar em prol da construção e do fortalecimento das políticas de atenção à saúde dos trabalhadores.

Palavras-chave: Psicologia Organizacional e do Trabalho. Saúde do Trabalhador. Adoecimento.

ABSTRACT

The growing sickness of workers has repercussions for individuals, organizations and society. We aim to understand the work, health and life unit from the perspective of Work and Organizational Psychology (WOP), which presents a specific theoretical framework to understand management and the dynamics of organizational processes. This qualitative study consisted in conducting a bibliographic survey in electronic databases. The results indicated contexts of sickness whose consequences impact quality of life and organizational productivity. WOP is a powerful tool for a qualified, expanded understanding of these processes, and work, health and life constitute an inseparable unit capable of supporting health promotion strategies within organizations. Psychology, as a science and profession, is committed to intervening and defending the building and strengthening of healthcare policies for workers.

*Graduanda em Psicologia pela Faculdade Cidade de Coromandel (FCC). E-mail: alinealves_miranda@hotmail.com

**Mestre em Saúde do Trabalhador pela Universidade Federal de Uberlândia (UFU). Coordenadora e docente do Curso de Psicologia na FCC. Responsável pelo Setor Psicopedagógico na FCC. Psicóloga efetiva na Prefeitura Municipal de Coromandel. E-mail: psicologa.larissa.isaura@hotmail.com

Keywords:Organizational and Work Psychology. Workers' Healthcare. Sickness.

1 INTRODUÇÃO

Em tempos nefastos de aviltantes retrocessos e do progressivo desmonte na política de atenção à saúde dos trabalhadores, cumpre problematizar que o binômio trabalho e adoecimento deixou de ser um problema individual para se tornar uma demanda de saúde pública que atinge os indivíduos em escala latente (FRANCO; DRUCK; SELIGMANN-SILVA, 2010, p. 230). Entender as interfaces entre o trabalho, a saúde e a vida torna-se fundamental na medida em que o adoecimento no trabalho constitui um problema de saúde pública que tem repercutido no cotidiano da vida e da sociedade como um todo. Este trabalho trata da promoção da saúde do trabalhador nas organizações. É na relação entre as partes e o todo, o uno e o diverso, o específico e o geral, o singular e o plural que a discussão entre trabalho, saúde e vida se alicerça.

A construção de uma discussão dessa natureza pelo viés da Psicologia enquanto ciência e profissão encontra na Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) um aporte teórico favorável para a tessitura dos fios que sustentam a rede de conhecimento sobre essa temática. A saúde do trabalhador é a centralidade das discussões.

A POT constitui um conhecimento especializado cuja contribuição é inestimável para a compreensão da dinâmica dos processos de trabalho nas organizações. Pode cumprir um papel imprescindível para a defesa da saúde do trabalhador na medida em que alicerça uma compreensão politizada, militante e crítica da relação entre a unidade trabalho, saúde e vida. Desse entendimento, pode advir a construção de estratégias eficazes e diferenciadas no tocante à promoção da saúde do trabalhador nas organizações (CAMPOS et al., 2011).

A Psicologia Organizacional objetiva estudar e compreender o comportamento humano e os fenômenos psicológicos que ocorrem dentro das organizações. Além disso, ela analisa suas implicações no ambiente de trabalho com o intuito de construir e implementar estratégias de promoção da saúde dos trabalhadores. Nesse contexto, são indicadores importantes para serem analisados: clima organizacional, condições de trabalho, desenvolvimento das pessoas e do ambiente de trabalho.

Em paralelo, Garcia, Valdehita e Jover (2003) situam a Psicologia do Trabalho como uma disciplina teórica aplicada, que procura – mediante o uso de conceitos, padrões e métodos naturais da Psicologia – analisar, compreender, descrever, prever e explicar o comportamento do trabalhador e grupos laborais envolvidos com processos subjacentes a esse comportamento. Essa área tem como objetivo intervir sobre o indivíduo e sobre o trabalho com o intuito de satisfazer, da melhor forma, às necessidades dos trabalhadores, sem se esquecer de incrementar os benefícios da empresa (CAMPOS et al., 2011).

De acordo com Dalbosco, Rosa e Pisoni (2018), a POT abrange ações em instituições e empresas envolvidas com o desenvolvimento de estratégias para melhorar o ambiente de trabalho. Essa área objetiva compreender os fenômenos relacionados à vida do trabalhador no que se refere ao seu contexto pessoal e profissional, buscando a promoção da saúde do trabalhador.

Segundo Borges (2010), a POT no Brasil desenvolveu-se devido ao crescimento do processo industrial dos principais países do cenário ocidental, o que ocorreu no fim do século XIX e princípio do século XX. Foi com o processo de regulamentação da profissão de Psicologia na década de 1960 que se tornou possível incluir fatos, eventos e estudos relacionados a esta profissão, os quais mencionam a POT.

Uma análise da história do surgimento e do desenvolvimento da Psicologia Organizacional e de sua inserção na Psicologia enquanto ciência e profissão explícita, inicialmente, o predomínio de uma visão de que o compromisso dessa área do conhecimento era eminentemente com os setores ideologicamente conservadores, levando os pesquisadores militantes na saúde do trabalhador a um distanciamento das pesquisas direcionadas para a área. Entretanto, o surgimento visível e crescente das indústrias levou os profissionais de Psicologia a questionarem a ação da POT e a forma como ela poderia contribuir com os processos funcionais das empresas e para a saúde dos trabalhadores.

De natureza qualitativa, esta pesquisa foi construída por meio de um levantamento bibliográfico em bases de dados eletrônicos considerando os seguintes critérios de inclusão: a) conter no título ou nas palavras-chave um dos seguintes descritores: saúde do trabalhador; promoção da saúde; trabalho e vida; e psicologia organizacional; b) ter sido produzido no período de 2010 a 2019, com exceção dos clássicos; e c) estar em língua portuguesa ou inglesa. De modo análogo, foram

considerados critérios de exclusão tudo o que fosse diferente ao aqui disposto: a) não conter no título ou nas palavras-chave um dos seguintes descritores: saúde do trabalhador; promoção da saúde; trabalho e vida; e psicologia organizacional; b) ter sido produzido antes de 2015 e depois de 2019; e c) estar em um idioma diferente da língua portuguesa ou inglesa. Os artigos científicos levantados tiveram os seus resumos lidos. Foram selecionados aqueles cujos objetivos se alinhavam com a proposta do presente estudo. O material foi analisado conforme os preceitos da análise temática de Bardin (1977).

2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Os teóricos do mundo do trabalho discutem uma multiplicidade de achados conceituais. O trabalho é fonte de sobrevivência e realização pessoal e profissional do ser humano; ele é uma forma de dar dignidade às pessoas. Para assegurar a qualidade de vida, algumas áreas buscam estudar a relação do homem com o trabalho e a sociedade, dentre elas a Psicologia Organizacional (SANTOS; CALDEIRA, 2015).

A atividade laboral tem um papel relevante na sociedade contemporânea e é uma condição indispensável à sobrevivência do indivíduo. O trabalho é oriundo da chegada do capitalismo no século XVIII, devido à Revolução Industrial, que gerou mudanças na sociedade, como aumento da população, economia, fonte de riqueza e autorrealização. Com a chegada da revolução tecnológica, o mundo foi se modernizando, e as pessoas, adequando-se a um novo modo de vida (BERNAL, 2010).

É relevante levar em conta o indivíduo moderno e sua subjetividade relacionada com o trabalho, pois é por meio do trabalho que se constitui o homem: o indivíduo transforma a sociedade ao mesmo tempo em que é transformado por ela, o que mostra uma relação dialética entre sujeito e sociedade. O homem começou a ganhar visibilidade e a ser notado na cena pública, criando laços sociais pelos meios em que trabalha. Dejours (2012) destaca em seus estudos o quanto o trabalho é definidor da constituição da identidade e da subjetividade humanas.

Com a crescente globalização, o trabalho na contemporaneidade levou as instituições a focarem nos lucros, e a questão da qualidade de vida no trabalho foi sendo negligenciada, o que acarretou consequências nefastas nesse campo. Atualmente, os trabalhadores são expostos a realidades organizacionais que os

convidam permanentemente ao enfrentamento de desafios, traduzidos por mudanças cotidianas nas suas tarefas e uma sucessão de alterações das condições da competição onde estão inseridos.

O contexto de consolidação das tecnologias da informação e da comunicação no mundo do trabalho representou para a saúde do trabalhador um indicativo importante no entendimento do processo saúde-doença. Tem-se uma intensificação do trabalho atrelada a uma extensificação entrecruzada com uma precarização das condições de trabalho (FRANCO; DRUCK; SELIGMANN-SILVA, 2010).

As organizações passaram a exigir muito dos trabalhadores, principalmente após a introdução de novas tecnologias de trabalho, de reengenharia e de qualidade total nas instituições empresariais. Nesse contexto, ocorreu uma drástica redução na qualidade de vida dos trabalhadores, o que levou a um aumento nos casos de estresse e à colisão de novos conceitos de emprego e produção com leis, práticas e tecnologias tradicionais (LIMONGI-FRANÇA, 2003).

Para Rodrigues (2004), as dificuldades de adaptação aos novos valores foram impostas pelas transformações no sistema produtivo, que geraram contradições e paradoxos: com uma maior interação do trabalhador na produção, conseqüentemente se cria a individualização em um grau nunca experimentado. Assim, a produtividade crescente convive com a ansiedade quanto ao emprego e à própria sobrevivência, reforçando os valores da riqueza material e do comum.

De acordo com Chiavenato (2008), nem sempre os trabalhadores vivenciam a qualidade de vida no trabalho. Muitos deles acabam se ausentando da organização por problemas de saúde. Os motivos do afastamento geralmente são problemas relacionados à saúde mental. Além do absenteísmo, cumpre destacar outro fenômeno correlacionado à saúde do trabalhador nas organizações: o presenteísmo, situação na qual, mesmo adoecido, o trabalhador comparece ao trabalho (PIE, 2020).

Os transtornos mentais ocupam a terceira posição na causa de concessão de benefícios previdenciários por incapacidade no Brasil. A exposição ocupacional a estressores psicossociais pode comprometer a saúde mental dos trabalhadores. Muitos acabam impossibilitados de trabalhar, por isso cabe ao perito médico previdenciário caracterizar se o adoecimento incapacitante está relacionado com as condições de trabalho, conforme esclarecido por Silva-Junior e Fischer (2015).

Nesse contexto, as organizações precisam desenhar programas focados na qualidade de vida no trabalho (QVT). É essencial a implantação de pausas ginásticas

laborais durante a jornada de trabalho para manter a saúde física e mental do trabalhador. Além disso, a inserção do profissional da Psicologia pode subsidiar o desenvolvimento de ações pautadas na promoção da saúde dos trabalhadores.

Conforme Pimentel (2003) a expressão qualidade de vida engloba, além de atos legislativos que protegem o trabalhador, o atendimento às necessidades e aspirações humanas, focando na idéia de humanização do trabalho e na responsabilidade social da empresa. Assim, destaca-se a importância da criação de espaços de escuta e atenção dentro das organizações que sejam cotidianos e não se resumam às atividades alegóricas da semana de prevenção a acidentes de trabalho.

A QVT é fundamental para o desenvolvimento da empresa e para o desempenho dos funcionários. Ela consiste em um conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnósticos, implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho e fora dele, com o objetivo de oportunizar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante o trabalho, o que reafirma a unidade indissociável entre trabalho e vida.

O destaque de uma organização na sociedade contemporânea nas últimas décadas está diretamente vinculado às pessoas (capital humano) que a compõe. O sucesso das empresas depende de uma equipe capacitada, preparada, satisfeita e saudável. Toda empresa, para se desenvolver, precisa de indivíduos que possuem proatividade, interesse e afinidade pelo trabalho e que buscam sempre o crescimento profissional e pessoal. Compreender os fatores que auxiliam na satisfação e no desenvolvimento dos trabalhadores e usá-los como instrumento é de grande relevância para que a empresa alcance seus objetivos de mercado.

Conforme Cardoso (2019), é preciso manter a saúde física e mental dos trabalhadores, promovendo qualidade de vida no trabalho. Torna-se indispensável um psicólogo organizacional nas empresas para garantir a sobrevivência da corporação e manter os funcionários na ativa de modo saudável. Esse profissional deve ser inserido nos programas de saúde do trabalhador desenhados por uma equipe multiprofissional. Os psicólogos compreendem e analisam as diversas lacunas apresentadas pelos trabalhadores e possibilitam a efetividade das ações voltadas para a defesa incondicional da promoção da saúde nas organizações, o que tem uma relevância que ultrapassa a dimensão da empresa e atinge um significado social.

A QVT e a preocupação com o desempenho e com a saúde dos trabalhadores atualmente vêm sendo muito discutidas por gestores que visam alcançar melhorias

na qualidade do funcionamento da organização. Nesse sentido, é essencial identificar as insatisfações dos indivíduos e promover ferramentas de gestão que atendam a todos, tornando o ambiente de trabalho satisfatório e produtivo. Por meio da gestão de talentos humanos, é possível criar ações preventivas e programas de QVT com o objetivo de resolver os problemas do dia a dia dos sujeitos envolvidos com o trabalho da instituição, tais como desgastes físicos e emocionais (CHIAVENATO, 2008).

Um dos mais importantes conceitos dos programas de qualidade de vida está na premissa de que somente se melhora o que se pode medir; portanto, é preciso medir para melhorar. Assim, é preciso avaliar de forma sistemática a satisfação dos colaboradores para detectar suas percepções sobre os fatores interventores na QVT da organização (CARDOSO, 2019).

Chiavenato (2008) declara que a qualidade de vida implica em criar, manter e melhorar o ambiente de trabalho nas suas diferentes condições: físicas, psicológicas e sociais. Essa mudança resulta em um ambiente de trabalho saudável, agradável e produtivo, favorecendo consideravelmente a qualidade de vida das pessoas na organização e, por conseguinte, na vida.

3 A ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO

Segundo Santos (2015), o profissional da Psicologia Organizacional atua no campo da Psicologia aplicada ao trabalho, onde exerce funções relacionadas a recrutamento, seleção, orientação, aconselhamento, treinamento profissional, dentre outros. De acordo com Dutra (2006), os subsistemas dos recursos humanos, tais como recrutamento e seleção de pessoas, têm como responsabilidade buscar talentos e auxiliar em estratégias de pessoas dentro da organização. No entanto, esse ramo da Psicologia não se limita à gestão de pessoas; ele exerce o papel de dar atenção à saúde do trabalhador e da organização por meio de um planejamento estratégico, que é um instrumento essencial para tomada de decisão visando acerto futuro. Esse planejamento fornece um norte a ser seguido pela administração da empresa, com o objetivo de manter uma boa relação com a organização e o ambiente organizacional.

Segundo Chiavenato (2009, p.113), para

conseguir a vantagem competitiva e mantê-la, é preciso que cada empresa elabore suas estratégias gerenciando as fontes que lhe darão origem. Dentre

essas fontes, destacam-se a capacidade das pessoas, que será transformada em trabalho e, conseqüentemente, em algum tipo de produto.

De acordo com Bastos, Gondim e Rodrigues (2010), o panorama atual determina que a POT tenha uma visão ampla e plural, com foco na compreensão multidisciplinar dos eventos da organização. O psicólogo nessa área deve ter capacidade para analisar e negociar os anseios da empresa e de seus trabalhadores, assim como ter visão do conjunto da organização, competência para trabalho de equipe e conhecimento em diversas áreas.

Zanelli (2002) declara que o psicólogo organizacional do trabalho possui diferentes atividades nas organizações, desde operacionais a tradicionais, que envolvem recrutamento e seleção. Mas ele atua também nas atividades mais estratégicas, que abrangem tomada de decisões e intervenções na dinâmica organizacional.

Borges, Oliveira e Moraes (2005) declaram que, a partir do ano de 1970, mudanças categóricas no atual contexto de desenvolvimento histórico da sociedade capitalista foram notadas no que se refere às configurações econômicas, sociais e políticas dos países. Essas transformações conferem um tom diferenciado aos costumes adotados pelas empresas, tanto quanto à concepção de produção como ao modo de administrar as pessoas. Nesse contexto, os autores citados (2005) afirmam que, o psicólogo faz a ponte para a comunicação entre “trabalhadores e os donos dos meios de produção” para construir possibilidades para além da existência eminente do conflito. Ainda na concepção dos autores mencionados, para que o psicólogo organizacional do trabalho exerça sua função efetivamente, ele precisa se aperfeiçoar, expandindo seus conhecimentos e habilidades para desenvolver atividades estratégicas de pesquisa, planejamento e consultoria.

A gestão de recursos humanos deveria se ocupar de seis processos: agregação, aplicação, recompensa, desenvolvimento, manutenção e monitoramento tanto dos recursos humanos quanto da empresa. Nesse contexto, as políticas precisam determinar o recrutamento de pessoal, usando critérios para fazer a seleção, movimentar os cargos, remunerar, motivar, dentre outros.

É importante considerar que a política de recursos humanos conforme o discurso empresarial assume caráter contextual, fazendo menção a cada realidade histórica e social vivida pelas empresas. Assim, elas se mostram contingenciais, considerando que necessitam estar indubitavelmente associadas à estratégia

empresarial, tornando-se alinhadas para melhor atender às metas e aos objetivos de cada empresa. Mesmo assim, é característica desse mesmo discurso a existência de algumas prescrições normativas que servem de matriz para o pensamento em cada instituição.

Considera-se que os recursos humanos deveriam ter algumas tendências gerais nas políticas, usando propostas de maior participação e autonomia dos funcionários no que se refere à administração do trabalho, focando no desenvolvimento do pessoal e flexibilizando os contratos de trabalho. O setor de recursos humanos pode oportunizar que o trabalhador use sua criatividade e inovação para os procedimentos das empresas (COELHO-LIMA; TORRES, 2010).

Nesse contexto, a crítica referente à questão anteriormente citada pelos autores (2010), reforça a autonomia amparada que não se limita à resolução de problemas referentes à produção. Por outro lado, os projetos de desenvolvimento pessoal dentro das empresas interferem nas subjetividades dos trabalhadores, rebatendo rigorosamente as propostas destinadas à saúde do trabalhador e mantendo sua alienação sobre a consciência de classe. Dessa forma, é essencial evidenciar (i) as políticas de gestão de recursos humanos como um contexto de lutas e vitórias, avanços e retrocessos para os trabalhadores e (ii) a necessidade de a Psicologia, enquanto ciência e profissão, abraçar essa causa.

De acordo com Pinheiro, Mario e Giacomini (2012), o psicólogo passou a desempenhar relevante papel dentro das organizações trabalhistas no contexto atual, considerando-se que o mercado hoje segue uma lógica capitalista voltada para a produção e o consumo. Assim, o trabalho pauta-se nos princípios de produtividade, eficiência e competitividade. É nesse cenário que a Psicologia se torna presente e necessária nas instituições empresariais, levando em conta que o principal diferencial das empresas são as pessoas. A função do psicólogo dentro da organização é atuar como facilitador e conscientizador do papel dos diversos grupos que formam a instituição. Nesse contexto, é fundamental considerar a saúde e a subjetividade dos indivíduos, a dinâmica da empresa e a inserção do trabalhador no conjunto mais amplo da instituição.

Segundo Azevedo e Cruz (2006), inúmeras mudanças têm ocorrido nos últimos séculos nos contextos econômico, social, cultural e tecnológico. A Psicologia Organizacional, apesar de ter acompanhado tais mudanças, ainda permanece voltada para métodos tradicionais na sua área de atuação, pois está envolvida com

recrutamento, seleção e treinamento de pessoas. Geralmente, o psicólogo é solicitado nos momentos em que surgem sintomas de que a organização não caminha bem, como em casos de queda de produtividade, crescentes índices de absenteísmo e rotatividade, desencadeamento de doenças, desmotivação, insatisfação, entre outros problemas.

Conforme Pinheiro, Mário e Giacomini (2012), com a evolução da POT, a área da Psicologia passou a focar no estudo do comportamento humano e nas relações de trabalho. A POT surgiu por volta do século XX e passou a se distinguir em três fases em que as práticas e os interesses da Psicologia nas organizações foram modificadas visando acompanhar o desenvolvimento industrial e econômico da época.

A primeira fase iniciou-se no período em que o taylorismo estava em alta, com seu modelo rígido, que visava padronizar o trabalho para produzir cada vez mais. Dessa forma, surge a Psicologia atrelada aos interesses das indústrias, fornecendo instrumentos que reforçavam os pressupostos do taylorismo. Para Silva e Merlo (2007), os psicólogos desse período observavam e focavam nos indivíduos, com o intuito de colocar as pessoas certas nos serviços adequados, dando ênfase especial para a criação e o uso de testes psicométricos. Tem-se, nesse caso, uma Psicologia restrita.

De acordo com Pinheiro, Mario e Giacomini (2012), na segunda fase, os psicólogos passaram a oferecer uma contribuição diferente: deixaram de estudar só os pontos de trabalho e iniciaram discussões sobre as estruturas da organização. O psicólogo deixou de analisar apenas o indivíduo como um ser isolado e passou a ver toda a organização como fonte de variáveis que precisava ser levada em consideração no ajustamento do homem ao trabalho, mudando assim seu foco de atuação; porém, manteve-se a preocupação com a produtividade.

Segundo Borges, Oliveira e Morais (2005), a terceira fase buscou focar nos estudos da compreensão do trabalho humano em todos os aspectos, significados e manifestações. Nessa fase, deixou-se de lado a obsessão pela produtividade apresentada nas fases anteriores e focou-se mais em compreender o homem que trabalha. A POT ajuda a mostrar que o sucesso da organização depende em grande parte da capacidade humana. O psicólogo passou a enxergar que era preciso manter a saúde do trabalhador, que ele precisa de uma vida saudável, equilibrada e com bem-estar. Assim, criaram-se novas formas de gerir pessoas, e o psicólogo ampliou seus objetivos no campo organizacional e do trabalho dentro das empresas.

Pereira e Cruz (2010) declaram que a Psicologia Organizacional está inserida no campo relativo do trabalho e vincula-se estreitamente às atividades administrativas. Afirmam também que suas metas excedem a visão tradicional que visava ajustar o indivíduo ao trabalho de forma eficiente. Dessa forma, o psicólogo organizacional atua hoje dentro das organizações de forma estabelecida pela Lei 4.119, art.13, §1º, devendo, assim, realizar diagnóstico psicológico, orientar e mensurar para processos de seleção profissional, fornecer orientação psicopedagógica e apresentar soluções de problemas relacionados a ajustamento. Dentre as atividades que o psicólogo pode executar dentro da organização está a de selecionar pessoal ou avaliar, por meio de instrumentos psicológicos, o ajuste de indivíduos para a ocupação de algum cargo. Porém, os autores acreditam que existe uma gama de atividades que o psicólogo poderia desenvolver nas organizações além do que está previsto na lei.

Spector (2006) declara que a Psicologia Organizacional possui um campo de atuação menor. Ela se refere ao desenvolvimento e à aplicação de princípios científicos de trabalho:

Os psicólogos organizacionais não lidam diretamente com os problemas emocionais ou pessoais do funcionário. Esta atividade pertence ao domínio da psicologia clínica. [...]O campo da psicologia organizacional contém duas divisões principais: a industrial (ou seja, recursos humanos) e a organizacional (SPECTOR, 2006, p.5-6).

Conforme Borges, Oliveira e Morais (2005), com as mudanças ocorridas nas últimas décadas, a organização passou a ser estudada não somente como um sistema produtivo, mas como um sistema com elementos inter-relacionados e dinâmicos. Diante disso, a atuação do psicólogo passou a objetivar o ajuste da organização ao indivíduo e vice-versa, com o intuito de melhorar a qualidade de vida e o desenvolvimento do trabalhador. Dentre as funções do psicólogo para essa melhora, estão o diagnóstico e o desenvolvimento organizacional, os controles de rotatividade e os programas de valorização dos trabalhadores. O psicólogo deve realizar estudos e pesquisas com vistas à produção de conhecimento e tecnologias, planejamento ambiental e políticas de recursos humanos nas organizações, visando melhorar as condições de vida do trabalhador no seu âmbito de trabalho. Ele deve avaliar e desenvolver ações de aperfeiçoamento, reciclagem e formação dos empregados, propor ações com o intuito de promover adequada alocação e controle da vida funcional dos trabalhadores, bem como definir e implantar programas de

saúde, proteção, valorização e satisfação do trabalhador, garantindo-lhe o acesso a bens e serviços.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Psicologia, enquanto ciência e profissão, possui campos de atuação diversos, plurais e potentes. Nos espaços organizacionais, assume um papel preponderante para a saúde dos trabalhadores. O binômio trabalho e adoecimento desemboca em repercussões nas dimensões individual, institucional e societal, sendo a saúde do trabalhador um problema de saúde pública.

A POT representa um arcabouço teórico expressivo para a compreensão da gestão dos processos de trabalho. O diferencial está em aliar esse conhecimento com a elaboração de estratégias criativas e saudáveis para os trabalhadores e a dinâmica organizacional. Com isso, os objetivos e metas tendem a ser alcançados, pois a saúde do trabalhador é uma das condicionantes para a existência da produtividade. Nesse sentido, a promoção da saúde ganha destaque nesse cenário marcado por adoecimento e retrocessos no campo das políticas de atenção à saúde dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

- AZEVEDO, B. M.; CRUZ, R. M. **O processo de diagnóstico e de inter-venção do psicólogo do trabalho**. Caderno psicologia social e do trabalho. 2006. Disponível em: http://pepsic.bvs-psi.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172006000200007&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 18 fev. 2021.
- BASTOS, A. V. B; GONDIM, S. M. G.; RODRIGUES, A. C. de A. Uma categoria profissional em expansão: quantos somos e onde estamos?. *In*: BASTOS, A. V. B; GONDIM, S. M. G. (org.). **O trabalho do psicólogo no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2010. p.32- 44.
- BASTOS, A.; GONDIM, S. **O trabalho do psicólogo no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2010.
- BERNAL, A. O. Psicologia do Trabalho em um mundo globalizado: como enfrentar o assédio psicológico e o estresse no trabalho. *In*: BERNAL, Anastásio Overejo. **Significado do trabalho na sociedade contemporânea**. Porto Alegre: Artmed, 2010.p. 17-36.
- BORGES, L.; OLIVEIRA, A.; MORAIS, L. O exercício do papel profissional na Psicologia Organizacional e do Trabalho. **POT**, Florianópolis, v. 5, n. 2,p. 101-139, 2005. Disponível em: <http://www.periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/viewFile/7783/7160>. Acesso em: 15 jun. 2020.
- BORGES, L. O. A psicologia do Trabalho e das Organizações no Brasil floresce?. **Estudos de Psicologia**, Natal, v.15, n.3, p. 277-279, dez. 2010. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=script=sci_arttext&pid=S198466572005000200005. Acesso em: 21 jul. 2020.
- Bardin L. L'Analyse de contenu. Editora: **Presses Universitaires de France**, 1977. Disponível em: <https://www.ets.ufpb.br/pdf/2013/2%20Metodos%20quantitat%20e%20qualitat%20-%20IFES/Bauman,%20Bourdieu,%20Elias/Livros%20de%20Metodologia/Bardin%20-%201977%20-%20An%C3%A1lise%20de%20Conte%C3%BAdo.pdf>. Acesso em: 18 fev. 2021
- CAMPOS, D. **Atuando em Psicologia do Trabalho, Psicologia Organizacional e Recursos Humanos**. São Paulo: LCT, 2008. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=000128&pid=S14149893201100040000400004&lng=en. Acesso em: 2 jun. 2020.
- 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, jun. 2011. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S141498932011000400004&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em: 24 jun. 2020.

CARDOSO, M. S. **O papel do psicólogo organizacional na promoção da qualidade de vida no trabalho.** Psicologado, 2019. Disponível em: <https://psicologado.com.br/atuacao/psicologia-organiacional/o-papel-do-psicologo-organizacional-na-promocao-da-qualidade-de-vida-no-trabalho>. Acesso em: 2 jun. 2020.

CASTRO, R. N.; SALES, M. M.. Os desafios do psicólogo organizacional na realização das atividades que envolvem os processos de seleção de pessoas. **Pretextos – Revista da Graduação em Psicologia da PUC Minas**, v. 2, n. 4, p. 245-262, 5 jun. 2017. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/pretextos/article/view/15257>. Acesso em: 2 jun. 2020.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**. 2. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2008.

COELHO-LIMA, F.; TORRES, C. C. Reflexões sobre as políticas de gestão de recursos humanos. **Cad. Psicol. Soc. Traba.**, São Paulo, v. 14,n. 2, São Paulo, dez. 2010. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S151637172011000200006. Acesso em: 23 jun. 2020.

DALBOSCO, T.; ROSA, A. M.; PISONI, K. Z. B. **Evolução histórica da psicologia organizacional e do trabalho**: 2018. 20 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Psicologia) – Faculdade Meridional, São Paulo, 2018. Disponível em: <https://soac.imed.edu.br/index.php/mic/ixmic/paper/viewFile/60/33>. Acesso em: 20 jul. 2020.

Dejours, C., & Gernet, I. (2012). **Psychopathologie du travail**. Paris: Elsevier Masson. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v20n1/v20n1a13.pdf>. Acesso em: 18 fev. 2021.

DUTRA, J. S. **Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2006.

FRANCO, T.; DRUCK, G.; SELIGMANN-SILVA, E. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Rev. Bras. Saúde Ocup.**, São Paulo, v. 35,n. 122,p. 229-248, dec. 2010. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572010000200006&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 1 dez.2020.

GARCIA, J. M.; VALDEHITA, S. R.; JOVER, J. L. **Que es la psicología del trabajo**.Madrid: Biblioteca Nueva, 2003. Disponível em: <https://www.amazon.com/Qu%C3%A9-es-psicolog%C3%ADa-del-trabajo/dp/8497421787>. Acesso em: 3 jun. 2020.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho (QVT): conceitos e práticas da sociedade pós-industrial**. São Paulo: Atlas, 2003.

MAYO, A. **O valor humano da empresa: valorização das pessoas como ativos.** São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2003.

ORLANDINI, C. C. R. A importância da psicologia organizacional e do trabalho. **Psicologia Virtual**, set. 2009. Disponível em: http://www.psicologiavirtual.com.br/psicologia/principal/noticia_view.asp?id=2528. Acesso em: 2 jun. 2020.

PEREIRA, N. L.; CRUZ, S. A. **O papel do psicólogo nas organizações.** 2010. 15 f. TCC (Graduação) - Curso de Psicologia, Faculdade Vicentina de Curitiba, Curitiba, 2010. Disponível em: <http://repositorio.unis.edu.br/bitstream/prefix/519/1/O%20PAPEL%20DO%20PSIC%20C3%93LOGO%20NAS%20ORGANIZA%C3%87%C3%95ES.pdf>. Acesso em: 18 fev. 2021.

PIE, A. C. S. *et al.* Fatores associados ao presenteísmo em trabalhadores da indústria. **Rev. Bras. Saúde Ocup.**, São Paulo, v. 45, e13, 2020. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572020000102400&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 8 dez. 2020.

PIMENTEL, M. H. C. R. **Qualidade de vida no trabalho: concepções e práticas adotadas em empresas do polo petroquímico de camaçari.** 2003. 95 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Administração, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2003. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/9400/1/44444.pdf>. Acesso em: 18 fev. 2021.

PINHEIRO, L R S; MARIO, C; GIACOMINI, M. A atuação do psicólogo organizacional e do trabalho no norte do rio grande do sul. **Erechim**, Rio Grande do Sul, v. 36, n. 136, p. 123-132, dez. 2012. Disponível em: https://www.uricer.edu.br/site/pdfs/perspectiva/136_313.pdf. Acesso em: 18 fev. 2021.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial.** Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 2004.

SANTOS, F.C.O.; CALDEIRA, P. A psicologia organizacional e do trabalho na contemporaneidade: as novas atuações do psicólogo organizacional. **Psicologia.pt**, Salvador, 2 nov. 2015. Disponível em: <https://www.psicologia.pt/artigos/textos/A0929.pdf>. Acesso em: 7 jun. 2020.

SANTOS, I. P. O Psicólogo nas organizações. **RH Portal**, 2 set. 2015. Disponível em: <https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/o-psicologo-nas-organizaes/>. Acesso em: 3 jun. 2020.

SILVA, M. P.; BERNARDO, M. H.; SOUZA, H. A. Relação entre saúde mental e trabalho: a concepção de sindicalistas e possíveis formas de enfrentamento. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 41, n. 2, p. 12-68, 12 dez. 2016. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S030376572016000100214&lng=pt&tlng=pt. <http://dx.doi.org/10.1590/2317-6369000003416>. Acesso em: 22 jun. 2020

SILVA-JUNIOR, J. S.; FISCHER, F. M. Afastamento do trabalho por transtornos mentais e estressores psicossociais ocupacionais. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, São Paulo, v. 18, n. 4, p. 735-744, dez. 2015. Disponível em: <https://scielosp.org/article/rbepid/2015.v18n4/735-744/>.
<http://dx.doi.org/10.1590/1980-5497201500040005>. Acesso em: 22 jun. 2020.

SILVA, P; MERLO, Á. **Prazer e Sofrimento de Psicólogos no Trabalho em Empresas Privadas**. Psicologia: Ciência e Profissão, Porto Alegre, RS, 2007. Disponível em: http://pepsic.bvs-psi.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932007000100011&lng=es&nrm= Acesso em: 18 fev. 2021.

SPECTOR, P. E. **Psicologia nas Organizações**. Editora Saraiva, 2006.

ZANELLI, J. **O psicólogo nas organizações de trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2002.