

Psicologia em Pesquisa: caminhos e olhares em psicologia, gestão e trabalho



Pedro & João
editores

**Rosana Teresinha D'Orio de Athayde Bohrer
Rafael Goncalves Campolino
Taíse Silene de Moraes Batista
Risélia Maria dos Santos Fontes
(Organizadores)**

**Psicologia em Pesquisa:
caminhos e olhares em
psicologia, gestão e trabalho**

Copyright © Autoras e autores

Todos os direitos garantidos. Qualquer parte desta obra pode ser reproduzida, transmitida ou arquivada desde que levados em conta os direitos das autoras e dos autores.

**Rosana Teresinha D'Orio de Athayde Bohrer; Rafael Goncalves Campolino;
Taíse Silene de Moraes Batista; Risélia Maria dos Santos Fontes [Orgs.]**

Psicologia em Pesquisa: caminhos e olhares em psicologia, gestão e trabalho. São Carlos: Pedro & João Editores, 2023. 149p. 16 x 23 cm.

**ISBN: 978-65-265-0642-4 [Impresso]
978-65-265-0643-1 [Digital]**

DOI: 10.51795/9786526506431

1. Pesquisa em Psicologia. 2. Psicologia do trabalho. 3. Cuidados com a saúde mental.
I. Título.

CDD – 150/370

Capa: Petricor Design

Ficha Catalográfica: Hélio Márcio Pajeú – CRB - 8-8828

Diagramação: Diany Akiko Lee

Editores: Pedro Amaro de Moura Brito & João Rodrigo de Moura Brito

Conselho Científico da Pedro & João Editores:

Augusto Ponzio (Bari/Itália); João Wanderley Geraldi (Unicamp/Brasil); Hélio Márcio Pajeú (UFPE/Brasil); Maria Isabel de Moura (UFSCar/Brasil); Maria da Piedade Resende da Costa (UFSCar/Brasil); Valdemir Miotello (UFSCar/Brasil); Ana Cláudia Bortolozzi (UNESP/Bauru/Brasil); Mariangela Lima de Almeida (UFES/Brasil); José Kuiava (UNIOESTE/Brasil); Marisol Barenco de Mello (UFF/Brasil); Camila Caracelli Scherma (UFFS/Brasil); Luís Fernando Soares Zuin (USP/Brasil).



Pedro & João Editores
www.pedroejoaoeditores.com.br
13568-878 – São Carlos – SP
2023

PREFÁCIO

Pesquisa como princípio científico e educativo faz parte de todo processo emancipatório, no qual se constrói o sujeito histórico autossuficiente, crítico e autocrítico, participante e capaz de reagir contra a situação de objeto e de não cultivar o outro como objeto. Pesquisa como diálogo é processo cotidiano integrante do ritmo de vida, produto e motivo de interesses sociais em confronto, base da aprendizagem que não se restrinja a mera reprodução; Na acepção mais simples, pode significar conhecer, saber, informar-se para sobreviver, para enfrentar a vida de modo consciente (DEMO, 2006. p. 42- 43).

A obra “Psicologia em Pesquisa: caminhos e olhares em psicologia, gestão e trabalho” foi produzida por profissionais vinculados aos múltiplos contextos da psicologia organizacional, gestão e trabalho. Ao passo em que o leitor percorrer os textos poderá perceber que os autores dialogam por inúmeros estudos e pesquisas com o objetivo de sustentar suas construções. As análises e considerações formuladas por reflexões e orientações pari passu à gestão, evidenciam um movimento voltado tanto para a produção científica quanto para a formação de pessoas que sejam ativas no processo evolutivo de sua época.

A vibração, a emoção e o rigor científico trazidos nos capítulos, condensam um convite para ler e refletir sobre os temas discutidos em cada uma das páginas da obra. A obra explora os diversos caminhos e perspectivas que podemos seguir ao realizar uma pesquisa científica.

As reflexões trazidas e organizada pelos pesquisadores Rosana Teresinha D'Orio de Athayde Bohrer, Rafael Goncalves Campolino, Taíse Silene de Moraes Batista e Risélia Maria dos Santos Fontes oferecem uma coletânea de emoções e sentidos, que juntos revelam o caminhar à iniciação científica de vários discentes do curso de bacharelado em Psicologia, da Faculdade Anhanguera de Valparaíso de Goiás.

“Psicologia em Pesquisa: caminhos e olhares em psicologia, gestão e trabalho” é um livro verdadeiramente enriquecedor, repleto de informações valiosas e perspectivas inspiradoras. Ele certamente despertará o interesse de estudantes, profissionais e pesquisadores da

área da psicologia, gestão e trabalho. A todos uma produtiva e reflexiva leitura.

Lincoln Ignácio Nigres Filho¹

¹ Diretor Regional Centro-Norte da Kroton Educacional. Profissional da área de gestão estratégica, com experiência em gestão de redes parceiras com foco em crescimento, melhoria de rentabilidade e implantação de novos produtos.

SUMÁRIO

BURNOUT E O SOFRIMENTO PSÍQUICO: UM ESTUDO SOBRE AS ESTRATÉGIAS DE ENFRENTAMENTO PSICOLÓGICO 11

Sara Rodrigues da Rocha

Rosana Teresinha D’Orio de Athayde Bohrer

Rafael Gonçalves Campolino

Andressa Queiroz Fernandes

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: CONTEXTO HISTÓRICO E COMO APLICAR NA PRÁXIS ORGANIZACIONAL 21

Lauanna Martins Lopes

Samira Fayez Kfoury

Táise Silene de Moraes Batista

Rafael Gonçalves Campolino

A VIDA COMEÇA AGORA: O PAPEL DA PSICOLOGIA NA PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA 37

Conceição Maria Barbosa do Nascimento e Souza

Andressa Queiroz Fernandes

Mário Aparecido da Silva

Andrea Camelo da Silva

PARA ALÉM DA SUPERFÍCIE: IDENTIFICANDO OS SINAIS DE ALERTA NO CLIMA ORGANIZACIONAL E SUA RELAÇÃO COM O ESTRESSE OCUPACIONAL 51

Juliana Ribeiro Barbosa

Heron Flores Nogueira

Isabel Cristina Marques Fensterseifer

Raquel Souza de Oliveira

CONTRIBUIÇÕES DA PSICOLOGIA NO MEIO EMPRESARIAL CONTEMPORÂNEO EM TEMPOS DE PANDEMIA COVID-19 **67**

Jackeline Jessica Souza de Menezes

Karen Setenta Loiola

Alexandre Aby Haçan Nunes

Luana Alves D'Almeida

O PAPEL DA PSICOLOGIA NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL: DESAFIOS DA INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO AMBIENTE DE TRABALHO **81**

Dulciane Pereira de Souza

Risélia Maria dos Santos Fontes

Caio Felipe Borges Rezende

Vilma Ribeiro da Silva

A CONTRIBUIÇÃO DO PSICÓLOGO NO PROCESSO DE GESTÃO ORGANIZACIONAL: UM OLHAR A PARTIR DO RECRUTAMENTO E SELEÇÃO **91**

Marcenita de oliveira Nobre

João Fabrício Arrais Caldas

Maria Lidiane Santos Florentino Moura

Tháís Silva Neto

A PSICOLOGIA E O DESENVOLVIMENTO DA IDENTIDADE PESSOAL E ORGANIZACIONAL: UM ALINHAMENTO EM DIREÇÃO AO IDEAL **103**

Márcia de Araújo Alves

Maria Lidiane Santos Florentino Moura

Rejane Matias Gomes da Silva

Taise Silene de Moraes Batista

NAVEGANDO PELAS ESCOLHAS: DIMINUINDO OS IMPACTOS DAS INDECISÕES NA ADOLESCÊNCIA POR MEIO DA ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL 115

Aanda Brumma Nogueira Vidal
Risélia Maria dos Santos Fontes
Roberta Alves da Silva
Luciano de Sá Barbosa

(SOBRE)VIVER: ORIENTAÇÃO VOCACIONAL E ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL 129

Wagner de Souza Monteiro
Taise Silene de Moraes Batista
Nelson Gonçalves de Souza
Josely Duarte Muniz

SOBRE AS AUTORAS E OS AUTORES 139

BURNOUT E O SOFRIMENTO PSÍQUICO: UM ESTUDO SOBRE AS ESTRATÉGIAS DE ENFRENTAMENTO PSICOLÓGICO

Sara Rodrigues da Rocha
Rosana Teresinha D’Orio de Athayde Bohrer
Rafael Gonçalves Campolino
Andressa Queiroz Fernandes

Em nome de interesses pessoais, muitos abdicam do pensamento crítico, engolem abusos e sorriem para quem desprezam. Abdicar de pensar também é crime.
(Hannah Arendt)

A saúde mental da população nos últimos anos tem se tornado algo extremamente relevante, visto que com o passar dos anos o número de adoecimentos por questões psicológicas tem aumentado cada vez mais, como por exemplo, o Burnout. A “Síndrome de Burnout” se caracteriza pelo esgotamento físico e mental diante de uma reação extrema de estresse, onde o sujeito não consegue administrar e acaba sofrendo o esgotamento.

O Burnout, tem se tornado um assunto muito recorrente nos últimos anos, levando a OMS (Organização Mundial da Saúde) a reconhecer o Burnout como uma questão de adoecimento da saúde mental, que é caracterizado como exaustão emocional, gerando impactos também na saúde em geral.

Dentro do ambiente laboral já se constatou muito adoecimento, considerando o aumento da carga de trabalho e até mesmo o impacto da pandemia na saúde mental dos trabalhadores, aumentando a competitividade entre os colaboradores a partir do índice de desemprego na última década.

Entretanto o Burnout não acontece somente no meio laboral, cada vez fica mais evidente que o âmbito escolar tem causado grande estresse entre os estudantes, muitos são os fatores que causam estresse entre eles, no decorrer da graduação, por exemplo, os níveis de estresse são

altíssimos, e o esgotamento está cada vez mais evidente, fazendo até com que muitos estudantes desistam do curso, pois muitos são os relatos de Burnout em estudantes, por causas multifatoriais.

Existem algumas técnicas e estratégias de enfrentamento terapêuticas que podem ajudar a prevenir e combater esse mal dentro do ambiente acadêmico, que ao serem aplicadas nesse podem ajudar a reduzir os impactos causados por situações estressoras, tais a psicoeducação, a inteligência emocional e a estratégia de *coping*, por exemplo, podem ser utilizadas nesse contexto, onde podem contribuir como fatores de proteção para saúde mental e comportamental de estudantes que desenvolvem Burnout no ambiente acadêmico.

Portanto esta pesquisa propõe investigar como as estratégias de intervenções vêm sendo utilizadas em estudantes, e como tem contribuído para reduzir o índice de estudantes com níveis elevados de sofrimento mental, deixando uma contribuição para que os mesmos compreendam que podem lidar com situações estressoras sem que comprometa a saúde física e mental. Neste sentido, entendemos que aprender a lidar com a situação estressora é a solução mais qualificada para evitar o esgotamento mental.

DESENVOLVIMENTO

Metodologia

O trabalho foi desenvolvido por meio de pesquisas de revisão bibliográfica e teve como finalidade a realização de um estudo de revisão de literatura com o objetivo de discutir o adoecimento pelo Burnout em acadêmicos, e como as estratégias podem auxiliar nesse processo de enfrentamento. Para isso foi utilizado o método de pesquisa qualitativa e descritiva. Para se ter êxito nos objetivos foram feitas pesquisas em artigos científicos publicados nos últimos quinze anos, em sítios de buscas como Google Acadêmico, PePSIC, Scielo, Revistas digitais, livros, teses e dissertações.

A relevância desta pesquisa sobre estratégias de enfrentamento em estudantes com Síndrome de Burnout se encontra na reunião de informações que possam auxiliar futuros psicólogos na escolha de

ferramentas que desencadeiem uma intervenção mais adequada para o tratamento dos pacientes. As palavras-chave utilizadas na busca foram: Burnout. Acadêmicos. Estratégias de Intervenção. *Coping*

Resultados e Discussão

O Burnout é uma doença resultante de um nível elevado de estresse laboral crônico, uma vez que se manifesta e desencadeia sintomas como esgotamento mental, físico, exaustão e até mesmo maus resultados no ambiente de trabalho, prejudicando não só esse ambiente, mas também suas relações familiares e sociais (LOUREIRO et al., 2008). A síndrome é composta por três dimensões: exaustão emocional, despersonalização, e baixa realização no trabalho. A exaustão emocional nada mais é do que a falta de ânimo para a realização das atividades laborais, resultando assim em uma frustração e tensão pela não realização da mesma. A despersonalização consiste no afastamento sujeito das pessoas e na forma de tratamento com os colegas, que passa a ser impessoal. E por fim a baixa realização, que é quando o indivíduo se avalia de forma negativa, se sentindo incompetente em realizar seu trabalho de forma insatisfatória, gerando uma insatisfação com seu desempenho (CARLOTTO; CÂMARA, 2008).

A Síndrome de Burnout é uma doença resultante de uma grande exposição a situações estressoras no âmbito laboral, entretanto na década de 70 a síndrome de Burnout ganhou um destaque maior, fazendo assim com que as pesquisas no âmbito acadêmico fossem mais intensificadas, pois se notou níveis elevados de estresse em estudantes de graduação (ALIANTE et al, 2019).

O estresse não é um problema que afeta somente o ambiente organizacional, mas também estudantes, pois o ambiente acadêmico gera situações estressoras e, ainda, as exigências nesse meio são altas, e muitos não estão habituados com essa dinâmica em suas vidas. Diversas dificuldades podem aparecer, mas quase, muitas vezes, estão além da capacidade dos alunos, como problemas de adaptações e financeiros, por exemplo, (ALIANTE et al, 2019).

Estudantes em processo acadêmico estão sobre fortes situações estressoras, muitos precisam conciliar outras atividades junto com a

parte acadêmica, outros não conseguem administrar bem a parte teórica do curso, ou não se adaptam a rotina estudantil, a parte financeira é quase que unânime na maioria dos estudantes, pois sentem dificuldades muitas vezes até em continuar a graduação por conta dos problemas financeiros, diversos são os motivos que geram situações estressoras e que desencadeiam a Síndrome de Burnout (ALIANTE et al, 2019).

Diante de estudos realizados, foi possível evidenciar manifestações de exaustão emocional decorrente da sobrecarga vivida no meio acadêmico, sintomas físicos como, estresse, irritabilidade, alteração no ciclo circadiano, dores de cabeça, e muitos outros sintomas (TOMASCHEWSKI-BARLEM et al., 2013).

O estresse é um problema de saúde mental recorrente em vários contextos, e tem se tornado assunto de saúde pública, e muitos já falam sobre medidas preventivas para tratar o assunto (LIPP; COSTA; NUNES, 2017).

Segundo a Secretaria do Estado de Saúde do Goiás, a OMS reconhece o estresse:

[...] Há também o estresse associado à vida cotidiana, ambiente de trabalho e responsabilidades familiares. É difícil dizer para ficar calmo e relaxado em nossas vidas agitadas. [...] Estresse pode tomar diferentes formas e contribuir para sintomas de doenças. Os sintomas mais comuns incluem dor de cabeça, distúrbios do sono, dificuldade de concentração, temperamento explosivo, estômago perturbado, insatisfação no trabalho, moral baixo, depressão e ansiedade. Tanto o estresse de curto quanto o de longo prazo podem ter efeitos sobre o seu corpo. (BRASIL, GOIÁS, 2019).

Disciplinas com carga horária elevada, a falta de tempo para atividades pessoais em decorrência de muitas demandas acadêmicas, disciplinas extracurriculares como forma de melhorar o currículo, e até mesmo o fato de sempre estar sendo avaliado pelo docente, e pela instituição, faz com que o nível de estresse desses acadêmicos seja cada vez mais elevado (TOMASCHEWSKI-BARLEM et al., 2013).

Por isso o ambiente acadêmico tem sido um fator de risco para os níveis elevados de estresse, levando em consideração às dificuldades que os acadêmicos encontram durante a graduação, as estratégias de enfrentamento servem justamente para auxiliar nesse esgotamento,

quando se aprende a utilizar uma estratégia, pode-se regular as emoções diante de uma situação estressora.

Dentre essas estratégias, citamos o exemplo da psicoeducação ofertada em forma de palestras para os acadêmicos que tem apresentado um resultado positivo, de forma que um projeto foi criado baseado em palestras, e dividido em quatro módulos, onde se podem ensinar os próprios alunos a notar sinais de esgotamento mental entre eles, e assim intervir de maneira que pudessem ajudar seus colegas (ARENAS, et al. 2019). Projetos como esse traz uma conscientização ensinando os acadêmicos a se respeitarem e cuidarem um dos outros, visto que todos estão passando por processos parecidos dentro do contexto acadêmico.

Outra estratégia que poderia ser utilizada como ferramenta de enfrentamento seria inteligência emocional, pois segundo Carvalho e Magalhães (2013), “Emoções definem a motivação, o entusiasmo e nossos gostos, sentidos e sonhos pela vida (p. 541)”. Adquirir inteligência emocional faz com que o sujeito administre melhor suas emoções diante de alguma situação estressora, portanto ter inteligência emocional é uma estratégia que pode ser utilizada para combater o Burnout.

Um das estratégias mais utilizadas é a estratégia criada por Folkman e Lazarus, conhecida como a estratégia de *coping*, que seria uma adaptação das adversidades que ocorrem ao longo da vida, tal situação faz com que esse enfrentamento impacte de forma positiva ou negativa à saúde mental, pois modifica a situação estressora, confrontando ou evitando a situação (DIAS; RIBEIRO, 2019). O *coping* pode ser focado nas emoções ou no problema, o que irá definir qual estratégia será utilizada diante da dimensão da situação estressora.

O *Coping* focalizado no problema, também chamado de *coping* ativo é uma ação para remover o estressor, o suporte instrumental seria buscar ajuda sobre o que fazer. Já o *coping* focalizado na emoção, seria buscar ajuda em outra coisa, por exemplo, atividades alternativas como religião, rir da situação utilizando o humor como ajuda, e ter a aceitação, acreditando que o evento existe (BERZUINI; RODRIGUES; FERREIRA, 2020).

É importante estabilizar as emoções, por isso as estratégias de enfrentamento devem ser ensinadas aos estudantes, assim como a participação da instituição é essencial para que a estratégia seja eficaz, promovendo aos alunos recursos onde se possam utilizar tais estratégias

de uma forma assistida pela universidade (BERZUINI; RODRIGUES; FERREIRA, 2020).

Entende-se que independente da estratégia utilizada, o suporte da instituição acadêmica é extremamente relevante, traçar objetivos, prestar apoio aos estudantes é de suma importância para se evitar o Burnout, ressaltando e levando em consideração os quase últimos três anos onde se teve a COVID19, que trouxe uma série de adoecimentos físicos e psíquicos para a população, os estudantes estão se sentindo ainda mais sobrecarregados e com grande possibilidade de esgotamento mental.

Diante das pesquisas realizadas, nota-se que o Burnout acadêmico está cada vez mais em evidência, e que as estratégias de intervenção precisam ser aplicadas e ensinadas aos discentes. Diante dos resultados notou-se que estratégias são mais eficazes quando se utilizadas juntas, não necessariamente sendo excludentes, pois quando utilizadas de modo simultâneo tendem a dar resultados mais positivos e rápidos (DIAS; RIBEIRO, 2019). O *coping* focado no problema é bem eficaz pois diante do problema o discente procura ajuda sobre o que fazer, dessa forma há um plano de resolução do problema, de acordo com o tamanho estresse, elabora-se um plano que trará um resultado positivo para o problema que está causando estresse, podemos chamar de uma adaptação, visto que a situação problema faz com que se pense e execute uma ação sobre determinado assunto.

O *coping* focalizado nas emoções pode não ser tão eficiente, visto que pode trazer comportamento como a fuga e esquiva, fazendo com que não se pense no problema na tentativa da regulação emocional, o que pode fazer com que não se tenha um resultado positivo, pois o problema não foi confrontado de forma realista.

Agora, quando são utilizadas juntas, as duas podem ter um efeito ainda mais significativo e positivo (SEIDL *et al.*, 2001). Pois, se o discente não consegue realizar determinada ação em decorrência de uma total desregulação emocional, o *coping* focalizado na emoção traz essa fuga, fazendo com que a pessoa foque em tomar a decisão, ativando o *coping* focalizado no problema, e determinado comportamento seja executado, pois em alguns momentos a emoção excessiva impede que comportamentos racionais sejam realizados (DIAS; RIBEIRO, 2019).

Outras estratégias também podem ser utilizadas como enfrentamento ao Burnout, a inteligência emocional, por exemplo, pode ser desenvolvida e aprimorada cada vez mais — ter estimulação quanto ao crescimento pessoal e emocional; buscar os pontos positivos e negativos da situação, a fim de aprender a lidar com as emoções faz com que se lide de forma mais eficiente com o estresse.

A psicoeducação, por meio de palestras dentro da própria instituição, colabora para que os efeitos do Burnout sejam reduzidos entre os discentes e aprendam, por meio de rodas de conversas, a se ouvirem e compartilharem suas experiências acadêmicas, visto que muitos passam por processos muito semelhantes, com sintomas parecidos de esgotamento.

A instituição pode se preocupar e colaborar para que alguns dos sofrimentos psíquicos possam ser reduzidos, sendo mais um ator com estratégia que auxilia os acadêmicos de maneira satisfatória, pois eles se sentem acolhidos e sentem que fazem parte de uma rede de apoio, já que muitos não possuem essa rede e, isso trará resultados positivos para minimizar o índice de evasão no período acadêmico.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em virtude do que foi mencionado, entende-se que o Burnout existe, e acarreta em uma série de danos físicos, mentais e sociais, gerando consequências muitas vezes devastadoras e impossibilitando o sujeito em muitos momentos de prosseguir com seus objetivos.

Os estudos apresentaram que ao se utilizar algum tipo de estratégia, os danos sofridos pelo Burnout são reduzidos, resultando inclusive em ganhos na vida do estudante, gerando assim, uma qualidade de vida melhor. Neste sentido, recomenda-se que essas estratégias sejam ensinadas desde o início do processo acadêmico.

Estratégias como a psicoeducação, por exemplo, se mostrou promissora, pois ensina os próprios estudantes a cuidarem um dos outros. Outra possibilidade é o desenvolvimento da inteligência emocional, um ótimo regulador de emoções diante dos conflitos existentes. Já o *coping* por sua vez, demonstrou eficiência seja ele focado nas emoções, ou focado no problema, entretanto, quando se pode

utilizar mais de uma estratégia, de maneira que uma complemente a outra, o resultado positivo é ainda maior.

Por sua vez, ter um ambiente acadêmico acolhedor com escuta ativa e atitudes significativas frente aos problemas apresentados, ou seja, onde há preocupação com as dificuldades apresentadas pelos acadêmicos, entende-se que seja possível reduzir ainda mais o índice de sofrimento psíquico no ambiente. Neste sentido, ter o apoio do meio causador de estresse, pode reduzir a possibilidade do esgotamento.

Contudo, diante das pesquisas realizadas, nota-se uma deficiência na divulgação das estratégias apresentadas, os resultados seriam muito mais positivos caso se falassem mais sobre o assunto, visto que o Burnout é normalmente associado somente ao meio laboral, e pouco se conhece sobre esse esgotamento em outras áreas, incluindo a área acadêmica. Por esse motivo, refletir sobre estudos recentes da comprovação da estratégia na redução do impacto no meio acadêmico, contribuiria para promover tais estratégias.

Para estudos futuros, recomenda-se que a implementação das estratégias seja ampliada, contemplando assim um maior número de ambientes acadêmicos. Ademais, sugere-se que pesquisas e investigações sejam feitas e aplicadas a fim de trazer resultados e identificar outras ações que possam ser também utilizadas. Além disso, sugere-se que seja feito um acompanhamento do índice de Burnout em estudantes universitários, para manter o conhecimento sobre quais fatores se mantêm ativos, contribuído para tal esgotamento, e quais outros podem surgir, de acordo com a mudança do contexto social.

REFERÊNCIAS

ALIANTE, Gildo *et al.* Stress em estudantes de graduação de uma universidade pública da região norte de Moçambique. **Trabalho (EN) Cena**, v. 4, n. 2, p. 465-484, 23 dez. 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.20873/2526-1487v4n2p465>. Acesso em: 11 jan. 2023.

BERZUINI, G.A; Rodrigues, A.A; Ferreira, M.C.T. **Estresse percebido e estratégias de coping em estudantes de psicologia concluintes: um estudo correlacional.** XIII Encontro de Iniciação Científica do Centro

Universitário Barão de Mauá, 2020. Disponível em: <https://api3.Barãodemaua.br/media/20807/grazielle-aparecida-berzuini.pdf>. Acesso em: 26 out. 2022.

CARLOTTO, M. S.; CÂMARA, S.G. **Análise da produção científica sobre a Síndrome de Burnout no Brasil.** *Psico*, v. 39, n. 2, p. 152-158, 2008.

CARVALHO, Clecilene; MAGALHÃES, Sérgio. **Inteligência emocional como estratégia de prevenção contra a síndrome de Burnout.** *Revista da Universidade Vale do Rio Verde, Três Corações*, v. 11, n. 2, p. 540-550, ago./dez. 2013. Disponível em: <http://periodicos.unincor.br/index.php/revistaunincor/article/view/1193>. Acesso em: 20 out. 2022.

DIAS, Ewerton Naves; PAIS-RIBEIRO, José Luís. **O modelo de Coping de Folkman e Lazarus: aspectos históricos e conceituais.** *Rev. Psicol. Saúde*, Campo Grande, v. 11, n. 2, p. 55-66, ago. 2019. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2177-093X201900200005&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 26 out. 2022. <http://dx.doi.org/10.20435/pssa.v11i2.642>.

GOIÁS. Secretaria de Saúde do Estado de Goiás. **Estresse.** Disponível em: <https://www.saude.go.gov.br/biblioteca/7598-estresse>. Acesso em 16 de outubro de 2022.

LIPP, Marilda E. Novaes; COSTA, Keila Regina da Silva Nunes; NUNES, Vaneska de Oliveira. Estresse, qualidade de vida e estressores ocupacionais de policiais: sintomas mais frequentes. *Rev. Psicol., Organ. Trab.*, Brasília, v. 17, n. 1, p. 46-53, mar. 2017. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572017000100006&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 14 out. 2022. <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2017.1.12490>.

LOUREIRO, Helena; PEREIRA, Ana Nicole; OLIVEIRA, Ana Patrícia; PESSOA, Ana Raquel. **Burnout no trabalho.** *Revista de Enfermagem Referência [Internet]*, 2008, vol. II, núm. 7, outubro, 2008, pp. 33-4. Disponível em: <http://www.index-f.com/referencia/2008pdf/7-3341.pdf>. Acesso em: 15 de out. 2022.

PEREIRA DE ANDRADE, Bruna et al. Promoção da saúde mental entre universitários: relato de experiência. *Revista Enfermagem Atual In Derme*, v. 97, n. 1, p. e023015, 15 mar. 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.31011/reaid-2023-v.97-n.1-art.1428>. Acesso em: 22 jun. 2023.

SEILD, E. M. F.; TRÓCCOLI, B. T.; ZANNON, C. M. L. DA C., Análise Fatorial de Uma Medida de Estratégias de Enfrentamento. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, v. 17, n. 3, p. 225-234, set. 2001. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ptp/a/ZrVhwTxQm7kbtDMfFhbwxwNM/abstract/?lang=pt#> . Acesso em 11 de abril 2023.

TOMASCHEWSKI-BARLEM, J. G.; LUNARDI, V. L.; RAMOS, A. M.; SILVEIRA, R. S. D.; BARLEM, E. L. D.; ERNANDES, C. M. **Manifestações da síndrome de Burnout entre estudantes de graduação em Enfermagem.** Texto & Contexto - Enfermagem, v. 22, n. 3, p. 754-762, 2013. Acesso em: 07 de abril de 2023

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: CONTEXTO HISTÓRICO E COMO APLICAR NA PRÁTICA ORGANIZACIONAL

Lauanna Martins Lopes
Samira Fayeze Kfoury
Taíse Silene de Moraes Batista
Rafael Gonçalves Campolino

Não considere nenhuma prática como imutável. Mude e esteja pronto a mudar novamente. Não aceite verdade eterna.
Experimente
(Skinner)

O mundo organizacional contemporâneo é caracterizado pela busca constante por maior competitividade e rentabilidade dentro das organizações, caracterizando um desafio que pode ser apontado como um dos motivos da preocupação dentro da Psicologia Organizacional, que visa a qualidade de vida dos colaboradores.

Nesse sentido, muitos pesquisadores têm investigado a questão da Qualidade de Vida no Trabalho, pois representa a possibilidade de rediscutir o sentido do trabalho humano por meio da valorização do trabalhador. As abordagens de Qualidade de Vida no Trabalho são propostas de humanização que buscam garantir que os trabalhadores estejam satisfeitos e engajados nas tarefas que executam.

O cenário atual é crucial para que as organizações encontrem alternativas que envolvam forças-tarefas para garantir os interesses dos colaboradores em relação a sua saúde mental, tendo em vista que as instituições querem um aumento de produtividade e, por outro lado, os trabalhadores buscam satisfação e qualidade de vida pessoal.

Diante do exposto, o objetivo geral desta pesquisa foi demonstrar a importância da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), apresentando suas características para o apoio e o desenvolvimento da psicologia organizacional; e como objetivo específico, busca-se apresentar um passo

a passo para a implementação do programa de QVT dentro das organizações.

Todavia, entende-se que tal assunto não é novo, porém, sua aplicação tem sido inadequada devido ao desconhecimento de uma metodologia para se avaliar os resultados dos programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Bem como, quais são seus benefícios dentro das organizações.

Esta pesquisa apontou que a preocupação com a Qualidade de Vida no Trabalho, de seus colaboradores, é um fator benéfico para o desenvolvimento do melhor desempenho nas organizações. Portanto, para chegar à essa conclusão, foram apresentados os conceitos e o contexto histórico da QVT dentro das organizações, demonstrando as principais dificuldades e os obstáculos encontrados pelas organizações em sua implantação, bem como, fornecendo modelos de indicadores e ferramentas para aplicação de QVT.

DESENVOLVIMENTO

Metodologia

A qualidade de vida no trabalho é um tema importante e relevante para psicologia organizacional bem como as organizações e para os trabalhadores. Diante disso, o presente artigo tem como finalidade realizar uma revisão bibliográfica sobre o tema, com o intuito de analisar as principais abordagens e conceitos relacionados à qualidade de vida no trabalho, bem como identificar as principais ferramentas e práticas utilizadas pelas organizações para promovê-la.

Para alcançar esse objetivo, foram utilizadas diversas fontes de pesquisa, como livros, artigos científicos, relatórios, sites especializados e outras publicações relevantes. A partir da análise das fontes de pesquisa, foram identificadas as principais abordagens e conceitos relacionados à qualidade de vida no trabalho, tais como o modelo França(2009), Dejour (1992), Chiavenato (2004 e 2010), Maximiano (2000), Fernandes (1996), Ogata (2009), Maximiano (1995), Dutra (1996), luz (1995), soares (2002), e outros.

Por fim, os resultados obtidos a partir da revisão bibliográfica foram sintetizados e discutidos de forma aprofundada, a fim de identificar as principais tendências e desafios relacionados à qualidade de vida no trabalho, bem como apresentar possíveis recomendações para a promoção da qualidade de vida no trabalho nas organizações.

Dessa forma, o presente artigo contribui para o aprofundamento do conhecimento sobre qualidade de vida no trabalho dentro da psicologia organizacional, fornecendo informações relevantes para gestores, pesquisadores e profissionais interessados na promoção da qualidade de vida no ambiente de trabalho.

Qualidade de Vida no Trabalho

A Qualidade de Vida no Trabalho é o conjunto das ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. A construção da Qualidade de Vida no Trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo. Portanto, é vista como ferramenta essencial, o que a torna um fator diferencial para a realização de diagnóstico, campanhas, criação de serviços e implantação de projetos voltados para a preservação e o desenvolvimento das pessoas durante o trabalho na empresa.

Cardoso (1999), entende qualidade de vida como harmonia e equilíbrio em todos os níveis de realização de trabalho, como: saúde, lazer, família, sexo e desenvolvimento espiritual. O autor também menciona que a década de 1970 é um marco no desenvolvimento da Qualidade de Vida no Trabalho.

Neste período, o trabalho passou a ser enobrecedor, significativo, um caminho para a autorrealização, crescimento profissional, possibilidade de se obter recompensas intrínsecas e extrínsecas, desenvolver habilidades até então desconhecidas, ter o potencial aumentado proporcionando segurança e satisfação com cada realização.

Neste contexto, Chiavenato (2010), afirma que

A qualidade de vida no trabalho envolve os aspectos intrínsecos (conteúdo) e extrínsecos (contexto) do cargo. Ela afeta atitudes pessoais e comportamentos relevantes para produtividade individual e grupal, tais como: motivação para o

trabalho, adaptabilidade a mudanças no ambiente de trabalho, criatividade e vontade de inovar ou aceitar mudanças e, principalmente agregar valor à organização. (CHIAVENATO, 2010, p.488).

Este pensamento vai ao encontro do conceito de qualidade de vida no trabalho apresentado por França (1996), que envolve um conjunto de ações organizacionais com o objetivo de propiciar condições ideais para o desenvolvimento do trabalho a ser realizado. Esse conceito, segundo a autora, vislumbra desde o diagnóstico até a implantação de benfeitorias, seja de cunho gerencial, seja tecnológico ou estrutural, interna e externamente ao ambiente de trabalho.

De acordo com Chiavenato (2000), com o crescimento do mercado, as fábricas passaram a exigir grandes contingentes de trabalhadores. Porém, o trabalho, que antes era majoritariamente mecânico, passou a ser semiautomatizados.

A unidade doméstica de produção – a oficina e o artesanato em família – desapareceu com a súbita e violenta repetição, surgindo um enorme contingente de operários nas fábricas trabalhando juntos durante jornadas diárias de trabalho que se estendiam por 12 ou 13 horas em condições perigosas e insalubres, provocando acidentes e doenças em larga escala. [...] o baixo padrão de vida, a promiscuidade nas fábricas e os riscos de graves acidentes e o longo período de trabalho proporcionou uma interação estreita entre os trabalhadores e uma crescente conscientização da precariedade das condições de vida e de trabalho [...] (CHIAVENATO, 2000, P. 32).

Segundo Dejours (1992), as pressões decorrentes das organizações de trabalho são potencialmente desestabilizadoras para a saúde mental do trabalhador. Ele explica que a “organização de trabalho” acontece por meio da divisão do trabalho ou o modo operário descrito como de fato ocorre e associa a ideia de repartição com os valores de responsabilidades, hierarquia e controle.

Pode-se, contudo, destacar Tumer e Lawrence (1965 *apud* Cardoso, 1999), que apresentaram um estudo do comportamento do trabalhador, cujas tarefas incluíam seis atributos, quais sejam: variedade autonomia, interação exigida, interação operacional, conhecimento, habilidade e responsabilidade.

Exigências quanto a qualidade e a quantidade do que era produzido pelos trabalhadores desde o período da Revolução Industrial em meados do século XVIII foram sendo aperfeiçoados ao longo do tempo. Muitas conquistas foram realizadas pelos trabalhadores e trouxeram em seu bojo, com o passar do tempo, a necessidade de adaptações, tais como: diminuição da jornada de trabalho, melhoria dos salários, novos padrões de produtividade, novos perfis profissionais, entre outras. Dentre estas conquistas, destaca-se a preocupação com a saúde desses trabalhadores, fator que tem sido, cada vez mais, observado e discutido em ambientes corporativos mais conscientes.

A QVT tem aspectos intrínsecos e extrínsecos que estão relacionados ao cargo. Ela afeta atitudes pessoais e comportamentais relevantes para a produtividade e o crescimento, individual e coletivo, tais como: motivação, criatividade, boa autoestima, inovação, aceitação, aceitação de mudanças, entre outros, mas principalmente fornece valores à organização.

Com o objetivo de pesquisar os efeitos da boa Qualidade de Vida no Trabalho, vários estudos vêm sendo realizados com o intuito de aprofundar a compreensão dos efeitos que o ambiente de trabalho pode provocar na saúde dos indivíduos nas empresas.

Danna e Griffin (1999) afirmam que, apesar de vasta produção científica sobre as questões relacionadas ao bem-estar dos trabalhadores, na literatura ainda existe um caráter vago quanto as definições e os conceitos de saúde e do bem-estar.

QVT é uma evolução da Qualidade Total. É o último elo da cadeia. Não dá para falar em Qualidade Total se não se abranger a qualidade de vida das pessoas no trabalho. O esforço que tem que se desenvolver é de conscientização e preparação para uma postura de qualidade em todos os sentidos. É necessária a coerência em todos os enfoques. QVT significa condições adequadas e os desafios de respeitar e ser respeitado como profissional. O trabalho focado em serviço social e saúde são muito imediatistas. É necessário colocar a QVT num contexto mais intelectual, não só concreto e imediato. O excesso de pragmatismo leva ao reducionismo. QVT deve estar num contexto mais amplo de qualidade e de gestão. A gestão das pessoas deve incluir esta preocupação (LIMONGI e ASSIS, 1995, P. 29).

Um dos mais importantes conceitos dos programas de qualidade está no princípio de que somente se melhora o que se pode medir e, portanto,

é preciso medir para melhorar. Assim, faz-se necessário avaliar de forma sistemática a satisfação dos profissionais da empresa, pois, nesse processo de autoconhecimento, as sondagens de opinião interna são importantes ferramentas para detectar a percepção dos funcionários sobre os fatores intervenientes na qualidade de vida e na organização do trabalho.

Questões como o posicionamento do funcionário em relação ao posto de trabalho ocupado, ao ambiente, às formas de organização do trabalho e à relação chefia/subordinado são itens que não podem deixar de serem avaliados. Portanto, é um conceito amplo que envolve a psicologia, a engenharia, a economia, a administração, a sociologia, a ergonomia, a ecologia e, principalmente, a saúde que é essencial para preservar a integridade física e mental do trabalhador e, dessa forma, ter, nas organizações, trabalhadores mais eficientes.

Chiavenato (2010) informa que o ambiente de trabalho é caracterizado por dimensões físicas, materiais, psicológicas e sociais: desde fatores de ordem física que influenciam a integridade e o bem-estar físico, aos fatores psicológicos e sociais que impactam a saúde mental e moral dos indivíduos.

Considerando que os trabalhadores passam boa parte do dia no ambiente de trabalho, Chiavenato (2010) aponta que esse local para ser considerado fisicamente saudável deve dispor de condições positivas para os sentidos humanos, tais como: visão, audição, tato, olfato e paladar. Para tanto, destaca a importância de uma boa iluminação e ventilação, temperatura agradável, pouca emissão de ruídos ou proteção para os ouvidos, caso existam, bem como um ambiente agradável e aconchegante.

Do ponto de vista de saúde física, o local de trabalho constitui a área de ação da higiene do trabalho, envolvendo aspectos ligados com a exposição do organismo humano a agentes externos como ruído, ar, temperatura, umidade, luminosidade e equipamentos de trabalho. (CHIAVENATO, 2010, P. 470)

Para Chiavenato (2010), o aumento da motivação, da satisfação, do comprometimento e do desempenho dos trabalhadores têm se mostrado proporcional à preocupação das empresas em incluir a

qualidade de vida dentro das organizações, revendo características como tarefas, desempenhos, desenvolvimento e apoiando hábitos e estilos de vida que promovam saúde e bem-estar aos empregados.

O equilíbrio entre produtividade e qualidade de vida se mostra como fator primordial para as empresas que se preocupam com esse tema, pois procura promover um ambiente que estimule e dê suporte ao indivíduo e à empresa, conscientizando-os sobre como a boa saúde está diretamente relacionada à qualidade e produtividade do que é produzido.

Benefícios e Vantagens da QVT

São muitos os benefícios da implementação de um programa de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Entre eles, pode-se perceber a redução do absenteísmo, como também da rotatividade na empresa, atitude favorável ao trabalho, a redução/eliminação da fadiga, a promoção da saúde e da segurança, a integração social, o desenvolvimento das capacidades humanas e o aumento da produtividade.

A adoção de um programa de qualidade de vida no trabalho proporcionaria ao indivíduo maior resistência ao estresse, maior estabilidade emocional, maior motivação e melhoria da eficiência no trabalho, aumenta a autoimagem e facilita a melhora no relacionamento entre os envolvidos.

Nesse contexto, as empresas seriam beneficiadas com uma força de trabalho mais saudável, com um índice de absenteísmo menor, com uma rotatividade de pessoal reduzida, melhorias no clima interno, aumento na produtividade da empresa, valorização da imagem da organização, o que pode resultar em um preenchimento de vagas mais rapidamente e um melhor ambiente de trabalho.

A QVT pode ser vantajosa tanto para o colaborador, como para a empresa, pois envolvem as políticas e os programas de qualidade total, como a certificação ISO 9000 e muitos outros métodos e práticas de gestão para as organizações preocupadas com a satisfação do cliente. Leva-se, também, em conta a captação de potencial humano, motivação, desenvolvimento profissional da força de trabalho, educação para a convivência social, utilização eficaz da potencialidade e para os aprendizados organizacionais.

A vida social, dos empregados, é também considerada de vasta importância, pois os efeitos são positivos em suas vidas, quando há a preocupação com o tempo livre de lazer que deve acontecer com a família, uma vez que a empresa não deve forçar o empregado a levar trabalho para casa, valorizando, portanto, o convívio familiar e o seu lazer.

Outros fatores que influenciam a melhoria da qualidade de vida dos empregados é a entrega de cestas básicas, a implementação da previdência privada, o financiamento de cursos de capacitação ou aperfeiçoamento, um bom plano de saúde, a relevância social no trabalho, entre outros.

Conforme relatos, algumas organizações apresentam alguns benefícios aos empregados, tais como: a compensação justa e adequada de horas de trabalho, boas condições no ambiente, integração social na organização, oportunidade de crescimento na empresa e segurança no trabalho, uso e desenvolvimento das capacidades pessoais, da cidadania, do trabalho e do espaço total de vida.

Dificuldades e Obstáculos

Um dos maiores problemas da implementação de um programa de QVT é a falta de métodos na hora de fazer o levantamento dos indicadores, o que pode causar confusões entre os gestores. Todavia, como saberiam que tal método realmente está dando resultados satisfatórios? É possível concluir que o problema não está relacionado com a falta de resultados mensuráveis, mas, sim, ao desconhecimento de uma metodologia para se avaliar tais resultados e comprovar sua eficácia no mundo corporativo, por meio dos resultados apresentados pelos programas de QVT.

A aplicação da QVT tem ocorrido de forma errada. Afirma o Professor Lindolfo Galvão de Albuquerque da FEA/USP, ao citar que

[...] existe uma grande distância entre o discurso e a prática. Filosoficamente, todo mundo acha importante a implantação de programas de QVT, mas na prática prevalece o imediatismo e os investimentos de médio e longo prazo são esquecidos. Tudo está por fazer. A maioria dos programas de QVT tem origem nas atividades de segurança e saúde no trabalho e muitos nem sequer se associam a programas de qualidade total ou de melhoria do clima organizacional. QVT só faz

sentido quando deixa de ser restrita a programas internos de saúde ou lazer e passa a ser discutida num sentido mais amplo, incluindo qualidade das relações de trabalho e suas conseqüências na saúde das pessoas e da organização (LIMONGI e ASSIS, 1995, P. 28).

A falta de gestores preparados para aliar as ferramentas de QVT com a produtividade organizacional e conseguir medir a intensidade do impacto positivo no dia a dia dentro das organizações transforma os investimentos das empresas em tempo e dinheiro perdido.

Os gestores não conseguem avaliar o contexto de qualidade de vida a longo prazo, uma vez que são imediatistas. A falta de ferramentas adequadas torna as empresas menos atraentes ao mercado para a mão de obra. Nesses casos, profissionais com maior conhecimento de caso e com mais visão em relação a QVT e ao dia a dia organizacional acabam optando por entrarem em empresas que apresentam maiores benefícios e facilidades.

2.3.4 Indicadores de QVT

Indicadores são ferramentas que permitem aos gestores quantificarem e darem mais objetividade aos índices de QVT. São, portanto, critérios utilizados para chegar aos melhores resultados.

Os indicadores são compreendidos como dados ou informações numéricas que buscam quantificar as entradas (recursos ou insumos), as saídas (produtos) e o desempenho de processos e produtos da organização como um todo, sendo empregados para acompanhar e melhorar os resultados ao longo do tempo (FNQ, 2006).

Para a Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho alguns critérios são subjetivos, portanto, quantificá-los é fundamental. A tabela a seguir, é apresentada para que sejam observados os critérios e os principais indicadores em relação à QVT.

Tabela I: Critérios e Indicadores para Gestão de QVT

Critérios	Indicadores de QVT
Compensação justa e adequada	Equidade interna e externa; Justiça e compensação; Partilha de ganhos e produtividade.
Condição de trabalho	Jornada de trabalho razoável; Ambiente físico seguro e saudável; Ausência de insalubridade.

Uso e desenvolvimento de capacidades	Autonomia; Autocontrole relativo; Qualidades múltiplas; Informações sobre o processo total do trabalho.
Oportunidade de crescimento e segurança	Possibilidade de carreira; Crescimento pessoal; Perspectiva de avanço salarial; Segurança de emprego.
Integridade social na organização	Ausências de preconceitos; Igualdade; Mobilidade; Relacionamento; Senso comunitário.
Constitucionalismos	Direitos de proteção ao trabalhador; Privacidade pessoal; Liberdade de expressão; Tratamento imparcial; Direitos trabalhistas.
Trabalho e espaço total de vida	Papel balanceado do trabalho na vida pessoal; Papel balanceado no trabalho; Estabilidade de horários; Poucas mudanças geográficas; Tempo para lazer da família.
Relevância social do trabalho na vida	Imagem da empresa; Responsabilidade social da empresa; Responsabilidade pelos produtos; Práticas de emprego.

Fonte: Walton (1973 apud FERNANDES, 1996:48)

O modelo acima é o mais utilizado no Brasil. Os indicadores mostram como são quantificados e apontados os itens das organizações e como eles têm condições de levantar necessidades e indicar pontos fortes e fracos dentro de uma empresa.

A avaliação dos colaboradores de uma instituição é fundamental para o crescimento dela em função da solidificação no mercado. Itens citados na tabela I mostram como pequenas situações podem criar situações favoráveis e estabilidades para as duas partes e devem ser operacionalizados de acordo com a proposta do programa de QVT de cada empresa.

Ferramentas e Objetivos

- Levantamento da importância ou satisfação com base de indicadores;
- Diagnóstico de clima organizacional;
- Grupo de trabalhos, autogestão e comissões de qualidade de vida;
- Relatórios médicos, incidentes críticos ou outros sinais de avaliação de *stress* e insatisfação;
- Mapeamento do perfil sóciofamiliar e benefícios esperados;
- Pesquisa de opinião;
- Exigências legais;
- Avaliações de desempenho de clientes internos e externos.

Sistema para qualidade envolve alguns focos como potencial humano, saúde e segurança no trabalho. O foco em qualidade envolve programas de qualidade total, certificações voltadas para a satisfação do cliente, entre outras (FRANÇA, 2009, p. 172).

O potencial está relacionado com políticas e ações voltadas para motivação e desenvolvimento profissional, mão de obra e educação para a convivência social. A Saúde e a segurança no trabalho estão ligadas a fatores ambientais e humanos, levando em consideração a preservação, prevenção e neutralização de riscos no trabalho.

Etapas para implementação de Qualidade de vida no trabalho

A implementação de um programa de qualidade de vida passa por diferentes etapas de um processo gradual e contínuo. Planejar um programa dentro das organizações tem que levar em consideração quais as áreas que serão abordadas, bem como identificar conceitos e definir os objetivos e as expectativas da empresa com o programa.

Tabela II: Etapas da implementação de QVT

1ª Etapa	PESQUISA E AVALIAÇÃO DIAGNOSTICO	*Mandato para iniciar *Gestor do Programa *Formação do Comitê *Avaliação Diagnóstica
2ª Etapa	PLANEJAMENTO DO PROGRAMA	*Visão e Missão *Metas e Objetivos *Marketing, Comunicação, Nome/Logo *Sumário Executivo *Análise de Recursos *Definição do Modelo e Abrangência
3ª Etapa	LANÇAMENTO E IMPLEMENTAÇÃO DO PROGRAMA	*Escolha das ações *Modelos de Ações *Calendário e Cronograma do programa de Qualidade de Vida
4ª Etapa	AVALIAÇÃO DE RESULTADOS	*Importância da Avaliação *Avaliação dos Aspectos Gerais *Avaliação de Qualidade de vida

Fonte adaptada: OGATA e SIMURRO (2009, P. 42).

Primeira Etapa

De acordo com as ideias de Ogata e Simurro (2009), inicialmente são necessários pesquisa e análise para a compreensão de como surgem a demanda e o mandato para iniciar o programa. Depois seguem as fases de escolha do gestor, obtenção do suporte das lideranças, formatação de um comitê ou grupo de trabalho, avaliação das necessidades e análise diagnóstica. Essa primeira etapa pode durar de três meses a um ano, dependendo das características organizacionais e disponibilidade da equipe envolvida.

Segunda Etapa

Segundo com as ideias de Ogata e Simurro (2009), o planejamento define onde se quer chegar, o que deve ser feito, quando, como e em que sequência. Isso implica definir objetivos e escolher melhores meios e ações para alcançá-los. Um bom planejamento parte do ponto de vista que as ações abaixo serão executadas nessa fase.

Ogata e Simurro (2009, p. 68) estabelecem que no comitê do grupo de qualidade de vida:

- Apresentar a avaliação diagnóstica para a liderança;
- Comprometer e sensibilizar as lideranças com as necessidades levantadas;
- Integrar com a política da empresa;
- Ter missão e transmitir valores corporativos;
- Ser adaptado às condições específicas da empresa;
- Ter legitimidade e identidade com a empresa;
- Envolver as áreas pertinentes.

Ainda de acordo Ogata e Simurro (2009), no início do planejamento é importante fazer uma lista de possibilidades mesmo antes de determinar o escopo do programa, deve-se levantar todas as alternativas de ações do programa, podendo utilizar um *brainstorm*. Esse é um importante processo que, além de trazer à tona todas as possibilidades, ajuda a desenvolver nos funcionários que participam do processo o sentimento de pertencimento do programa.

Terceira Etapa

Seguindo a linha de Ogata e Simurro (2009), nesta etapa serão implantados os planos desenvolvidos. O projeto do programa é iniciado, juntamente com as propostas de *marketing* e os incentivos para adesão e participação dos colaboradores. O projeto deve estar preparado para que tudo ocorra dentro dos prazos planejados, cumprindo seu cronograma com qualidade. Sem dúvida é uma fase muito delicada, pois a adesão de todos os colaboradores pode levar algum tempo, mas é de fundamental a importância da participação de todos neste processo.

Quarta Etapa

Ainda respeitando a linha de Ogata e Simurro (2009), programas de Qualidade de Vida no Trabalho no Brasil nunca foram muito mensuráveis, mas esta etapa é fundamental para a organização. Bem como, verificar que o tempo e a verba investida tiveram resultados positivos, e buscar a

melhora no processo, já que se trata de um processo contínuo que vive em ciclos. É fundamental a participação dos gestores na hora da avaliação correta do projeto, vivenciando e assimilando as conquistas e identificando possíveis erros geram melhores resultados para os próximos ciclos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa buscou demonstrar a importância e as metodologias para disseminação a respeito de programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) nas organizações. A necessidade de maior número de opções metodológicas para a avaliação de resultados em QVT foi também enfatizada no levantamento teórico, que mostrou a existência de poucas teorias conhecidas para esta finalidade.

No intuito de contribuir para a difusão de métodos de avaliação de resultados utilizados pelas organizações, na apresentação de como implementar um projeto de qualidade de vida dentro de uma organização e também suas etapas. A importância dos indicadores dos resultados e dos objetivos da área de psicologia organizacional para demonstrar a QVT dentro das organizações.

As organizações ainda têm muito para fazer e aprender a fim de conseguir implementar um programa de QVT de sucesso a ponto de alavancar os resultados da empresa de forma satisfatória para seus dirigentes. Da mesma forma, é preciso lembrar que o programa trará benefícios aos seus colaboradores, peças primordiais para o bom funcionamento da organização.

Atingir tal objetivo poderia ser conseguido através de metodologias e pesquisas que levariam as empresas a enxergar a grande vantagem que se tem, em face da competição do mercado e do desenvolvimento organizacional, de implementar um programa de QVT válido tanto para a empresa quanto para os colaboradores. Portanto, é preciso ter em mente sua importância, não deixando de lado um de seus princípios fundamentais, a qualidade de vida no trabalho.

REFERÊNCIAS

- ALBUQUERQUE, L. G. de; FRANÇA, A. C. L. **Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total.** Revista de Administração, São Paulo, v. 33, n. 2, p. 40-51, abr.-jun. 1998.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Administração nos novos tempos.** 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010. 610 p.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 1997.
- DAVIS, Keith; NEWSTROM, John W. **Comportamento humano no trabalho: uma abordagem organizacional.** São Paulo: Pioneira TL, 2001
- DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho.** São Paulo: Cortez, 1992.
- DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do Trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho.** São Paulo: Atlas, 1994.
- DUTRA, J. S. **Administração de carreiras: uma proposta para repensar a gestão de pessoas.** São Paulo: Atlas, 1996. FERNANDES, Eda. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar.** Salvador: Casa da Qualidade, 1996.
- FERNANDES, Camila Araújo, CORONADO, Ana Beatriz. **Qualidade de Vida no Trabalho: fator decisivo no desempenho organizacional.** Dezembro 2008. Disponível em <https://administradores.com.br/artigos/qualidade-de-vida-no-trabalho-fator-decisivo-no-desempenho-organizacional>. Acesso em 10 de fevereiro de 2023.
- FERREIRA, A. Antônio; REIS, Ana C. F.; PEREIRA, Maria I. **Gestão empresarial de Taylor aos nossos dias: evolução e tendências da moderna administração.** São Paulo: Pioneira, 1999.
- FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Práticas de Recursos Humanos.** São Paulo: Editora Atlas, 2009.
- Fundação Nacional da Qualidade (FNQ). **Rumo a excelência: critérios para avaliação do desempenho e diagnóstico organizacional.** [Prêmio Nacional da Gestão em Saúde 2006-2007]. São Paulo: FNQ/CQH; 2006.
- LUZ, RICARDO. **Clima organizacional.** Rio de Janeiro: Qualitymark, 1995.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Teoria Geral da Administração:** da escola científica à competitividade na economia globalizada. 2ª Ed. São Paulo: Editora Atlas, 2000

OGATA, Alberto; SIMURRO, Sânia. **Guia Prático de Qualidade de Vida:** Como Planejar e gerenciar o melhor programa para a sua empresa, Rio de Janeiro: Elsevier, 2009

OLIVEIRA, Lúcia M. B. de. (orgs.). **Administração Contemporânea:** perspectivas estratégicas. São Paulo: Atlas, cap. 05. p.121-147, 1999.

Revista Classe Mundial. São Paulo: **FPNQ - Fundação para o Prêmio Nacional da Qualidade**, v. 1, n. 1, Mar. 2001. VEIGA, Aida. Tempos Modernos. Revista Veja. São Paulo: Editora Abril, edição 1643, ano 33, nº 34, p. 122-129, 2000

WALTON, Richard E. **O uso de TI pelas empresas que obtêm vantagem competitiva,** tecnologia.

A VIDA COMEÇA AGORA: O PAPEL DA PSICOLOGIA NA PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA

Conceição Maria Barbosa do Nascimento e Souza
Andressa Queiroz Fernandes
Mário Aparecido da Silva
Andrea Camelo da Silva

[...] Quem espera que a vida, seja feita de ilusão, pode até ficar maluco ou morrer na solidão, é preciso ter cuidado pra mais tarde não sofrer, é preciso saber viver.
(ROBERTO CARLOS, ERASMO CARLOS, 1974).

O aumento da expectativa de vida tem instigado estudos sobre o fenômeno do envelhecimento populacional, especialmente, em relação aos eventos marcantes nesta fase da vida. Essa tendência mundial despertou a relevante preocupação quanto aos fatores que podem influenciar na satisfação de vida dos longevos, tal qual: a aposentadoria.

A aposentadoria representa uma fase de transição com importantes repercussões na vida do indivíduo em suas diferentes dimensões, tais como: carreira, saúde, família e socialização. Esta fase de transição requer uma devida atenção quanto a sua complexidade de adaptação, uma vez que a falta de planejamento pode fazer com que o indivíduo associe a iminência da aposentadoria ao negativismo, causando possíveis impactos na saúde do trabalhador.

Diante desta ótica, a psicologia apresenta um aporte teórico que pode propiciar ao indivíduo uma transição mais segura e adaptativa através de uma atuação direcionada, diante do processo de preparação para a aposentadoria, amenizando os impactos negativos que podem acometer os trabalhadores, principalmente, àqueles que não tiveram a devida preparação.

Nessa perspectiva, as intervenções psicológicas objetivam apoiar os trabalhadores, por meio de métodos e técnicas de enfrentamento às mudanças advindas da fase desenvolvimental de pré e pós aposentadoria, promovendo bem-estar e melhor qualidade de vida.

Mediante o exposto, faz-se a seguinte prerrogativa: Qual a importância do direcionamento do sujeito na preparação para a aposentadoria? O estudo tem como objetivo principal conhecer sobre a importância da Psicologia no preparo do sujeito para a aposentadoria. Como objetivos específicos, destacam-se demonstrar as perspectivas do sujeito acerca da aposentadoria; descrever o papel do psicólogo frente aos programas de apoio aos profissionais, na preparação para a aposentadoria; e por fim, compreender sobre o referencial da Psicologia Positiva na promoção de saúde em aposentados.

Neste escopo, o referencial da Psicologia Positiva pode compor o rol de intervenções de apoio em programas de preparação para a aposentadoria, no sentido de corroborar no desenvolvimento de recursos para o enfrentamento de situações complexas, bem como, para ressignificar a aposentadoria, como sendo um processo característico de perdas e decréscimos relacionados ao envelhecimento. Entretanto, a inclusão da Psicologia nos estudos sobre o preparo para aposentadoria, ainda é discreta. E, apesar das contribuições recentes, ainda há muitas lacunas a serem preenchidas. Sendo assim, o presente estudo pretende contribuir para o avanço na literatura sobre a temática em questão, objetivando conhecer sobre a importância da Psicologia no preparo do sujeito para a aposentadoria.

DESENVOLVIMENTO

Resultados e Discussão

O trabalho exerce forte influência na construção da identidade do trabalhador. No entanto, quando o papel profissional foi aquele que mais se destacou em relação aos demais papéis, a aposentadoria pode representar uma sensação de perda da própria identidade diante da saída do mercado produtivo. De modo geral, o ser humano pode desempenhar diferentes papéis ao longo da vida, mas, em alguns momentos, podem haver algum conflito com os demais, inclusive, com o advento aposentadoria, o que pode influenciar na satisfação de vida do indivíduo (SEIDL; CONCEIÇÃO; NERY, 2018; BOEHS, BARDAGI; SILVA, 2019; SCORSOLINI-COMIN et al., 2019).

Por esta razão, a saída do mercado de trabalho constitui-se como um evento marcante na vida do trabalhador, e que vem acompanhado de novas demandas diantedeste momento de transição entre trabalho e aposentadoria, proporcionando mudanças na vida do indivíduo, que podem resultar em uma ameaça ao seu equilíbrio emocional, psíquico e até a sua identidade pessoal (OLIVEIRA; SILVA, 2018; SCORSOLINI-COMIN et al., 2019).

Normalmente, este período de transição é caracterizado por medos e ansiosos diante de tais mudanças, na qual, algumas dificuldades são frequentemente observadas, como por exemplo: “[...] incertezas quanto ao envelhecimento, dúvidas quanto à idade ideal para se aposentar, incertezas com a situação financeira, anseio em deixar o trabalho e as amizades construídas, além da falta de um planejamento em relação ao futuro” (CARO; ARAKAWA; ANDRADE, 2021, p. 02). Muitas vezes, essas dificuldades ocorrem, por se tratar de um período em que se exige a tomada de decisão em relação à continuidade ou à interrupção no papel do trabalho, bem como, o enfrentamento diante das novas formas de reorganização do tempo livre e da nova rotina diária (BOEHS; BARDAGI; SILVA, 2019).

Para muitos trabalhadores, este período em que antecede a aposentadoria, corresponde ao tempo que era totalmente dedicado ao trabalho, e que, diante da iminência da aposentadoria, a ideia de se ter um tempo livre, pode resultar numa verdadeira ‘desorientação temporal’ (OLIVEIRA; SILVA, 2018, p. 158). Este processo representa um momento crítico inerente ao desenvolvimento do indivíduo (BONIFACIO; SCORSOLINI-COMIN, 2019).

Entretanto, a percepção sobre a aposentadoria pode variar para cada pessoa, cujos os sentimentos podem se contradizerem, fazendo com que o trabalhador encare a aposentadoria de forma saudável e positiva, mas, para outros, de uma forma negativa (OLIVEIRA; SILVA, 2018). Eventualmente, essa percepção negativa pode ocorrer quando o indivíduo tende a passar por esta fase com a sentimento de invalidação, sem perspectivas para o futuro, gerando impactos significativos diante das dificuldades de adaptação, o que pode acarretar em prejuízos, tanto para a saúde física quanto mental do aposentado, tornando-se uma situação propícia para o desenvolvimento de doenças psicossomáticas,

tal qual, o quadro de depressão(CARO; ARAKAWA; ANDRADE, 2021; SOUZA et al., 2022).

Segundo Helen Durgante, Caroline Sá e Débora Dell'aglio (2019, p. 270), “diante de casos em que há uma aposentadoria planejada, esta fase pode ser percebida com o aumento da satisfação com a vida, possibilidades de (re)descobertas e vínculos sociais, e reconstituição da identidade pessoal”.

Em contrapartida, a aposentadoria pode resultar em consequências negativas,tais como: “maior ansiedade, isolamento social, redução do padrão de vida e autoestima (ao perceber-se inativo), inabilidade para gerenciar o tempo livre, falta designificado de vida, depressão e suicídio” (DURGANTE, SÁ; DELL'AGLIO, 2019, p. 270).

Importante destacar que o modo com que cada sujeito lida com a interrupção da fase produtiva, dependerá da maneira com que este indivíduo teve suas vivências anteriores à aposentadoria, bem como, de que forma procedeu a (re)construção dos seus projetos para o futuro (SCORSOLINI-COMIN et al., 2019; CARO; ARAKAWA; ANDRADE, 2021).

Portanto, verifica-se que a transição entre trabalho e aposentadoria requer umpreparo psicológico para que esta nova fase seja mais segura e adaptativa. E, em vista disso, destaca-se o relevante papel do psicólogo frente aos programas de preparação para a aposentadoria, visando a promoção de bem-estar e qualidade de vida do trabalhador. Nessa perspectiva, estudos empíricos revelam que as intervenções psicológicas pré e pós-aposentadoria podem contribuir no preparo do trabalhador frente às mudanças inerentes a esta etapa desenvolvimental (CUNHA; SCORSOLINI-COMIN; MARIN, 2021).

Com isso, diversas intervenções têm sido desenvolvidas nos contextos organizacionais e clínicos, denominados de Programas de Preparação para a Aposentadoria (PPA), tendo em vista, propiciar uma transição mais segura e adaptativa para esta nova fase (DI BONIFACIO, SCORSOLINI-COMIN, 2019).

Segundo Daniela Di Bonifacio e Fabio Scorsolini-Comin (2019, p. 238), afirmam:

Os programas de preparação para a aposentadoria visam auxiliar o trabalhador a usufruir melhor o tempo nessa nova fase, proporcionando maiorbem-estar por

instigar maior reflexão sobre os pontos positivos, amparando a discussão de melhores alternativas para lidar com as adversidades desse momento, a adoção de novas práticas por um estilo de vida mais saudável.

Assim, tendo em vista estes benefícios, observa-se que as organizações estão cada vez mais investindo nos PPA's, uma vez que, passaram a compreender que esses programas são excelentes ferramentas gerenciais, estimulando a atuação dos pré-aposentados nos grupos sociais (CUNHA; SCORSOLINI-COMIN; MARIN, 2021).

No entanto, faz-se necessário que as organizações, sejam elas públicas ou privadas, comecem a propor estes programas mesmo quando este trabalhador ainda esteja em atividade funcional, para que possam auxiliá-los a tomarem as decisões mais assertivas, bem como, criar meios e condições para que consigam desfrutar da aposentadoria, ocupando o seu tempo livre com atividades prazerosas (OLIVEIRA; SILVA, 2018; CUNHA; SCORSOLINI-COMIN; MARIN, 2021; SOUZA et al., 2022).

Neste contexto, destaca-se que o papel central do psicólogo, na qual, possui a tarefa de desenvolver estratégias para o futuro aposentado, visando promover, preservar e restabelecer a qualidade de vida e bem-estar, tendo como referencial, a Psicologia Positiva para promover a saúde deste público-alvo. Visto que, a aposentadoria, por se tratar de um período complexo e decisivo para os indivíduos que a vivenciam, faz-se necessário a atuação direcionada do psicólogo em prol da promoção do bem-estar e qualidade de vida dessa população.

Em vista disso, Silvia Amorim e Lucia Helena França (2019, p. 01), revelam que:

O bem-estar tem sido relacionado à vivência em condições adequadas diante da cultura, valores e expectativas individuais, tendo a Psicologia Positiva como seu principal aporte teórico, focando nas virtudes e nas qualidades humanas como contraponto à doença e ao sofrimento.

Tendo em vista este aporte, verifica-se que a Psicologia Positiva vem sendo discutida de forma mais evidente, após a publicação de Martin Seligman e Mihaly Csikszentmihalyi (2014), sobre o artigo '*Positive Psychology: an Introduction*', na qual, apresentaram através de estudos

empíricos, os aspectos positivos do indivíduo, como forma de prevenção e promoção de saúde (SOUZA et al., 2022).

Nessa perspectiva, a Psicologia atua a favor do envelhecimento positivo, tendo como base ideológica, uma abordagem psicológica que ultrapassa a patologia, passando a explorar as forças e virtudes presentes no potencial humano, independente da faixa etária, oferecendo ao indivíduo a possibilidade de conhecer suas habilidades, e desenvolvê-las exponencialmente, assim como, conhecer suas fraquezas, das quais, serão trabalhadas (VIANA, 2021). Portanto, a Psicologia Positiva por ser entendida como:

[...] uma ciência que acredita na formação de pessoas desde o início de seu desenvolvimento para torná-las aptas a disfrutar do melhor da vida, a construir uma vida com sentido e com um olhar amplo (individual – grupal), que acaba por trabalhar na prevenção e promoção do bem-estar humano e potencialização de suas habilidades individuais (VIANA, 2021, p. 18).

Portanto, as intervenções positivas têm como objetivo promover forças que tendem a impactar positivamente na saúde física e mental dos indivíduos, o que beneficia uma maior percepção de bem-estar e qualidade de vida, assim como, melhores indicadores de saúde (DURGANTE et al., 2019). Dentre forças positivas (ou percepções de ganhos) frente à aposentadoria, destacam-se: “[...] ter mais tempo para os relacionamentos, atividades voluntárias e de lazer e o fato de se livrar de responsabilidades, compromissos e pressões relacionadas ao trabalho” (AMORIM; FRANÇA, 2019, p. 09).

Em contrapartida, as forças negativas (percepção de perdas) com a aposentadoria, destacam-se: as perdas financeiras e a perda de identidade do trabalho. Desta forma, a Psicologia poderá influenciar na maneira de lidar com as adversidades que a vida apresenta, conforme a percepção que cada indivíduo possui das experiências vividas, sendo elas, positivas ou negativas (AMORIM; FRANÇA, 2019).

Todavia, a inclusão da Psicologia Positiva acerca da aposentadoria ainda é discreta. Diante disso, estudos empíricos têm investigado quais aspectos podem influenciar na percepção de bem-estar e satisfação diante deste evento. Nessa perspectiva, Amorim e França (2019), verificaram a percepção de satisfação na aposentadoria para os brasileiros,

considerado as dimensões relacionadas ao gênero, idade, escolaridade, estado civil, renda e região do país. Participaram da pesquisa 1.002 aposentados, entre homens e mulheres, com idades variando de 44 a 88 anos. O estudo apresentou uma escala de satisfação na aposentadoria diferente quando comparada aos outros países. Fundamentalmente, o estudo reforça sobre a necessidade de mudança de comportamento quanto ao planejamento para a aposentadoria, visto que, por ser multideterminada, mais investigações devem ser pautadas na diversidade de variáveis relacionadas a este evento.

Por sua vez, o estudo realizado por Boehs, Bardagi e Silva (2019), verificou as relações entre os aspectos relacionados ao papel do trabalho, o tipo de decisão sobre a aposentadoria, e a satisfação de vida. Os resultados obtidos pelo estudo indicam que, quanto melhor a percepção da qualidade de vida durante a carreira, maior é o nível de satisfação de vida na condição atual do aposentado, além de indicar melhor a percepção quanto ao desejo de não se desvincular do trabalho com a proximidade da aposentadoria.

Em relação ao planejamento para a aposentadoria, Oliveira e Silva (2018), relatam uma experiência de estágio realizado em uma Instituição, junto a um grupo de servidores que ainda iriam se aposentar em quatro anos, juntamente com aqueles que já eram elegíveis para se aposentarem. O estudo relata que a intervenção promoveu aos servidores um espaço de reflexão e planejamento acerca da aposentadoria, abordando temas como relações interpessoais, autoconhecimento, saúde e bem-estar, gestão financeira e projeto de vida. Sendo que, a intervenção utilizada na pesquisa, foi realizada através de dinâmicas, palestras e rodas de conversa, durante um período de quatro meses, oferecidas na modalidade de grupo, totalizando sete encontros. Menciona-se que os resultados obtidos através da intervenção foram favoráveis aos servidores.

Sabe-se que o trabalho exerce forte influência na construção da identidade do trabalhador, que de acordo com a perspectiva psicológica, o trabalho pode estar associado a uma reafirmação da autoestima e do senso de utilidade, fazendo com que o processo produtivo seja extremamente valorizado, e tido, muitas vezes, como responsável pela criação de uma identidade para o trabalhador (SCORSOLINI-COMIN et al., 2019; CARO; ARAKAWA; ANDRADE, 2021).

Em vista disso, verifica-se que, em nossa sociedade prevalece uma supervalorização da produtividade. E, por esta razão, a aposentadoria é, muitas vezes, considerada como a perda do sentido da vida, tornando-se uma percepção estigmatizada, e até, sendo comparada por alguns, “[...] como uma espécie de mortesocial” (CARO; ARAKAWA; ANDRADE, 2021, p. 03).

Sobre o contexto social que envolve a aposentadoria, Scorsolini-Comin e Marin (2021) e Di Bonifacio e Scorsolini-Comin (2019), mencionaram em seus estudos, sobre a discussão da Reforma da Previdência no cenário brasileiro, desde o seu anúncio em 2017 a sua promulgação em 2019. A Reforma trouxe pontos importantes que devem ser considerados na aplicabilidade das intervenções nesta área, uma vez que a partir da nova legislação previdenciária, elevou-se a idade com que as pessoas poderão se aposentar, e por isso, os aspectos ligados ao ciclo vital, ganham destaque. Nesse sentido, a literatura científica tem destacado a importância de se compreender as relações entre a aposentadoria e os processos de saúde e doença (SCORSOLINI-COMIN et al., 2019).

Em prol disso, estudos nacionais e internacionais têm discutido o verdadeiro significado do trabalho comparado aos outros papéis desempenhados durante a vida do trabalhador. Em que, Boehs, Bardagie Silva (2019), alertam sobre a importância de avaliar o nível de relevância para cada pessoa, bem como, suas articulações em relação aos diferentes contextos em que atuam.

Sobretudo, ressalta-se sobre a relevância do próprio trabalhador diversificar estes papéis, para que haja melhor desempenho dos papéis sociais após a aposentadoria, no intuito de encontrar o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional (SEIDL; CONCEIÇÃO, NERY, 2018; BOEHS; BARDAGI; SILVA, 2019).

Cabe ressaltar que, quando não há a diversificação de papéis sociais, torna-se notável a dificuldade em que alguns indivíduos possuem ao adaptarem a esta nova fase, causando-lhes impactos na saúde, tal qual a alta prevalência de doenças psicossomáticas, e até mesmo o aumento ou adesão a vícios, devido ao um maior tempo ocioso e ausência de atividades significativamente prazerosas (CARO; ARAKAWA; ANDRADE, 2021).

Diante dessa problemática, Caro, Arakawa e Andrade (2021), alertam quanto a fundamental importância da prevenção e a preparação para a aposentadoria, visando favorecer a saúde, o bem-estar e a qualidade de vida do trabalhador. Nessa perspectiva, o cuidado prévio com o trabalhador pode ser um fator essencial para o resgate da autoestima, construção dos projetos de futuro e da identidade, visto que é comum ao longo da vida, que o papel profissional se sobressair aos outros papéis do indivíduo.

Neste intuito, um estudo realizado por Cunha, Scorsolini-Comin e Marin (2021), demonstraram que o panorama das intervenções psicológicas utilizadas nos processos de pré e pós aposentadoria no Brasil, promoveu bem-estar a partir da exploração das perdas, ganhos e mudanças ocorridas nessa fase.

Contudo, Seidl, Conceição e Nery (2018) afirmam que, independentemente, do indivíduo considerar a aposentadoria como perda ou ganho, preparar-se para esse momento é sempre importante, uma vez que estudos longitudinais revelam que quem se preparar para a aposentadoria, promove maior facilidade de adaptação nesta fase, e conseqüentemente, maior satisfação e bem-estar diante deste evento marcante.

No entanto, Durgante et al. (2019), alertam quanto a necessidade de políticas e programas que promovam o bem-estar físico, social e mental ao longo do curso de vida, para que possam contribuir para que o envelhecimento seja percebido como experiência positiva. Apesar que a legislação brasileira prevista na Política Nacional do Idoso e o Estatuto do Idoso, defendem a implementação dos grupos ou dos PPA's nas instituições, visto que, estes programas buscam ajudar pessoas a investir no desenvolvimento e/ou na criação de novos papéis perante a aposentadoria, tendo em vista os desafios que podem ocorrer no processo de modificação e/ou perda de um papel dominante (SEIDL; CONCEIÇÃO, NERY, 2018).

Nessa perspectiva, Scorsolini-Comin et al. (2019), afirmam que o referencial da Psicologia Positiva demonstrou-se útil, no sentido de potencializar o desenvolvimento de recursos para o enfrentamento de situações complexas, bem como, para ressignificação da aposentadoria como sendo um processo exclusivo de perdas e decréscimos associados

ao envelhecimento e à terminalidade. No entanto, Scorsolini-Comin et al. (2019), advertem que os benefícios proporcionados através da intervenção positiva em prol da preparação à aposentadoria, se tornam relativos ao envolvimento que o indivíduo estabelece com seu trabalho durante a vida.

Neste contexto, Oliveira e Silva (2018), reforçam sobre o papel fundamental da Psicologia na assistência desses programas junto às instituições, promovendo o equilíbrio psicológico de seus servidores, tendo como comprovação os efeitos significativamente positivos, dos quais, estimulam a adesão destes programas.

Neste escopo, Cunha, Scorsolini-Comin e Marin (2021), reforçam sobre imprescindível participação dos psicólogos nestes programas, bem como, a avaliação longitudinal das propostas já existentes, no intuito de buscar o aperfeiçoamento constante de tais intervenções.

Corroborando, Durgante et al. (2019) e Durgante, Sá e Dell'aglio (2019), ressaltam que intervenções embasadas no desenvolvimento de forças-virtudes, requerem aprofundamento empírico no Brasil, dada a relevância para área de envelhecimento ativo diante do fenômeno do aumento da expectativa.

Tendo em busca estes objetivos, Durgante, Sá e Dell'aglio (2019), avaliaram em seus estudos, a viabilidade de um programa de Psicologia Positiva, dos quais, obtiveram resultados satisfatórios em seu estudo, quanto aos diferentes critérios de viabilidade avaliados. Além disso, os estudos realizados por Oliveira e Silva (2018) e Durgante, Sá e Dell'aglio (2019), registram a excelente aceitação e a alta demanda na adesão ao Programa de Preparação para a Aposentadoria (PPA) entre os servidores que participaram da pesquisa. Reforçando a viabilidade dos programas desta natureza para a promoção de saúde em aposentados, bem como, o interesse do público-alvo quanto as questões relativas à busca por um melhor bem-estar e qualidade de vida.

Em contrapartida, Durgante et al. (2019), constatam que muitos estudos científicos não apresentam uma descrição detalhada dos programas implementados, o que dificulta a compreensão sobre a qualidade metodológica de alguns estudos publicados. Além disso, Di Bonifacio e Scorsolini-Comin (2019), alertam sobre a problemática de que diversas intervenções têm sido limitadas quanto ao processo de

acompanhamento do indivíduo, tanto na etapa de preparação, quanto após a aposentadoria, embora diferentes abordagens psicológicas tenham sido utilizadas para o delineamento destas propostas.

Tendo em vista essa problemática, Di Bonifacio e Scorsolini-Comin (2019), realizaram um estudo de relato de caso, no qual, descreveram e analisaram uma experiência de atenção psicológica desenvolvida em um PPA de uma universidade pública federal, voltada especificamente para profissionais da educação básica, a partir da abordagem da Psicologia Positiva. O estudo concluiu que os programas de preparação para aposentadoria, podem intervir no foco na promoção do bem-estar e no desenvolvimento de potencialidades de modo com que o indivíduo crie um suporte para lidar com as adversidades inerentes ao processo de aposentadoria.

Contudo, Souza et al. (2022), afirmam que para o programa de PPA não existe uma regra, e que pode ser elaborado de maneiras diferentes, as quais a instituição pode formular conforme suas necessidades, desde que sejam elaborados para atender as particularidades de cada indivíduo. O departamento de RH, deve incentivar o futuro aposentado a participar do Programa PPA, o qual poderá contar com palestrantes, médicos, psicólogos, assistentes sociais, como também um agente do INSS e advogados especializados na área previdenciária pública e privada, para auxiliá-los a descobrir quais atividades realizar após a aposentadoria.

Deste modo, Souza et al. (2022), reforça que o PPA consiste num trabalho multidisciplinar, que possui como objetivo propiciar ao indivíduo a melhoria da qualidade de vida dentro e fora do ambiente de trabalho. E ainda ressaltam que é possível preparar as pessoas para novas possibilidades, visto que, a vida não acaba com o encerramento da carreira. Desse modo, verifica-se que o PPA contribui para resgatar sonhos, repensar os próprios valores e despertar mudanças diante da preparação para a nova fase da vida.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo evidencia sobre a importância da Psicologia no preparo do sujeito para a aposentadoria, ao ressignificá-la como uma experiência positiva, promovendo bem-estar e maior qualidade de vida no enfrentamento das mudanças inerentes a essa etapa desenvolvimental.

Ressalta-se sobre a necessidade em ampliar as evidências científicas sobre a temática, considerando a escassez de estudos que evidenciam os registros das intervenções positivas no país. Em vista disso, espera-se que os resultados encontrados neste estudo, possam contribuir para os modelos de intervenção futuros, de políticas e de serviços para promoção de saúde, além de incentivar à implementação dos programas de preparação para aposentadoria pelas instituições organizacionais, bem como, os registros metodológicos desses programas para o aprimoramento de tais intervenções.

REFERÊNCIAS

AMORIM, Sílvia Miranda; FRANÇA, Lucia Helena. **Razões para Aposentar e Satisfação na Aposentadoria**. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, v. 35 e3558, 2019. ISSN 1806-3446. DOI: <https://doi.org/10.1590/0102.3772e3558>.

BOEHS, Samantha de Toledo Martins; BARDAGI, Marucia Patta; SILVA, Narbal. **Trabalho, aposentadoria e satisfação de vida em aposentados de uma multinacional**. *Rev. Psicol., Organ. Trab., Brasília*, v. 19, n. 3, p. 653-661, set. 2019. DOI: <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2019.3.16310>.

CARO, Camila Caminha; ARAKAWA, Vagner Augusto Takahashi; ANDRADE, Emanuelli Virginia Betoli de. **Relato de experiência com um programa de preparação para a aposentadoria de servidores públicos**. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, v. 29, e2841, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1590/2526-8910.ctoRE2149>.

CUNHA, Natalí Andrade da; SCORSOLINI-COMIN, Fabio; MARIN, Raquel Cornélio. **Intervenções psicológicas no processo de aposentadoria: revisão integrativa da literatura Brasileira**. *Rev. Psicol. Saúde, Campo Grande*, v. 13, n. 1, p.03- 18, mar./2021. DOI:<http://dx.doi.org/10.20435/pssa.v13i1.1012>.

DI BONIFACIO, Daniela Pereira; SCORSOLINI-COMIN, Fabio. **Preparação para a aposentadoria: relato de uma intervenção clínica na abordagem da psicologia positiva**. *Rev. abordagem gestalt., Goiânia*, v. 25, n. 3, p. 237-245, dez. 2019. DOI:<http://dx.doi.org/10.18065/RAG.2019v25n3.2>.

DURGANTE, Helen; SÁ, Caroline Navarie e; DELL'AGLIO, Débora Dalbosco. **Psicologia positiva para promoção de saúde em aposentados: estudo de viabilidade**. *Av. Psicol. Latinoam., Bogotá*, v. 37, n. 2, p. 269-281, Ago. 2019. DOI:<https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.6375>.

DURGANTE, Helen; MEZEJEWSKI, Liriel Weinert; SÁ, Caroline Navarie e; DELL'AGLIO, Débora Dalbosco. **Intervenções psicológicas positivas para idosos no Brasil**. Cienc. Psicol., Montevideo, v. 13, n. 1, p. 106-118, jun. 2019. DOI: <https://doi.org/10.22235/cp.v13i1.1813>.

OLIVEIRA, Cássio Santana de; SILVA, Jarcilene Martins Souza da. **Programa de Preparação para Aposentadoria – PPA Vida Ativa**. DêCiência em Foco, v. 2, n. 1, p.157-169,2018. ISSN:2526-5946. Disponível em: <<https://revistas.uninorteac.com.br/index.php/DeCienciaemFoco0/article/view/155>>. Acesso em: 14 de fevereiro de 2023.

SCORSOLINI-COMIN, F.; ROSSI, G. A. N.; CURTIÇO JUNIOR, J. H.; COSTA, L. M.; SILVA, L. D. R. da; ALVES-SILVA, J. D. **Adoecimento e aposentadoria: relato de uma experiência profissional em aconselhamento psicológico**. Revista Psicologia e Saúde, [S. l.], v. 11, n. 2, p. 83–98, 2019. DOI: <http://dx.doi.org/10.20435/pssa.v11i2.671>.

SEIDL, Juliana; CONCEIÇÃO, Maria Inês Gandolfo; NERY, Maria da Penha. **Aposentadoria e a dificuldade de dizer adeus ao papel profissional**. Rev. bras.psicodrama, São Paulo, v. 26, n. 1, p. 133-139, jun. 2018. DOI: 10.15329/2318-0498.20180006.

SELIGMAN, Martin E. P.; CSIKSZENTMIHALYI, Mihaly. Positive psychology: an introduction. In: CSIKSZENTMIHALYI, Mihaly. **Flow and the foundations of positive psychology**. Berlin: Springer, 2014, p. 279-298. PMID: 11392865 DOI:10.1037//0003-066x.55.1.5.

SOUZA, Alini Basso de; ALVES, Giovana Durigon; OLIVEIRA, Luiza Constante; LAZZARETTI, Luiza Nicole; BATTISTI, Suelen Cossettin; BERNI, Liana Bohrer. **Promoção de saúde e os riscos no ambiente de trabalho**. Disciplinarum Scientia. Série: Sociais Aplicadas, Santa Maria, v. 18, n. 1, p. 1-12, 2022. ISSN 2318-678X DOI:10.37778/dsca.v18i1.4141.

VIANA, Susy Ane Ribeiro. **Psicologia Positiva e envelhecimento: propriedades psicométricas da escala de gratidão para idosos brasileiros (G20 IB)**. 98f. Tese apresentada Programa de Pós-Graduação em Gerontologia Biomédica. Escola de Medicina da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2021. Disponível em: https://tede2.pucrs.br/tede2/bitstream/tede/9537/5/TES_SUSY_ANE_RIBEIRO_VIA_NA_COMPLETO.pdf. Acesso em: 21 de fevereiro de 2023.

PARA ALÉM DA SUPERFÍCIE: IDENTIFICANDO OS SINAIS DE ALERTA NO CLIMA ORGANIZACIONAL E SUA RELAÇÃO COM O ESTRESSE OCUPACIONAL

Juliana Ribeiro Barbosa
Heron Flores Nogueira
Isabel Cristina Marques Fensterseifer
Raquel Souza de Oliveira

Falhas e erros fazem parte da vida e dos negócios. O importante é aprender com eles para continuar com ainda mais força e inteligência
(Henry Ford)

No contexto atual, as empresas operam em um ambiente globalizado e dinâmico, caracterizado por mudanças constantes, instabilidade e concorrência acirrada. Essa realidade impõe às organizações uma demanda cada vez mais intensa sobre seus colaboradores, que precisam demonstrar um alto desempenho e adaptabilidade. No entanto, é crucial enfatizar que, quando não há atenção adequada às necessidades dos funcionários e eles são submetidos a uma pressão excessiva, isso pode acarretar altos níveis de estresse.

O estresse ocupacional é influenciado por diversos fatores, incluindo a relação indivíduo-ambiente de trabalho e as circunstâncias específicas desse ambiente. Nesse contexto, o clima organizacional desempenha um papel significativo. Um ambiente de trabalho negativo, com conflitos interpessoais, comunicação ineficiente, falta de suporte e reconhecimento, e pressão excessiva por resultados, pode levar os colaboradores a se sentirem desvalorizados, sobrecarregados e incapazes de lidar com as demandas do trabalho. Isso pode desencadear estresse ocupacional, burnout e outros problemas de saúde, afetando não só os indivíduos, mas também a produtividade e eficácia da organização.

Assim, diante do crescente aumento do estresse ocupacional e suas graves consequências para a saúde e bem-estar dos colaboradores, é fundamental que as organizações se preocupem com o clima

organizacional e promovam um ambiente de trabalho saudável e favorável. Portanto, o estudo do clima organizacional e seus efeitos sobre o estresse ocupacional é relevante tanto do ponto de vista social quanto organizacional, pois pode contribuir para uma melhor compreensão da dinâmica do ambiente de trabalho e buscar soluções efetivas para prevenir doenças ocupacionais e promover a qualidade de vida no trabalho. Essas medidas beneficiam a produtividade, satisfação e retenção dos funcionários, impactando positivamente na efetividade e competitividade das organizações.

Nesse contexto, o objetivo geral deste artigo foi explicar a relação entre clima organizacional e estresse ocupacional, identificando os principais fatores que influenciam o nível de estresse no trabalho. A pesquisa foi direcionada pela seguinte indagação: por que o clima organizacional pode repercutir no nível de estresse ocupacional? Com base nisso, foram estabelecidos objetivos específicos, que incluiu descrever o conceito de clima organizacional e seus principais aspectos; discutir o conceito de estresse ocupacional, abrangendo suas causas, sintomas e consequências no ambiente de trabalho e compreender os fatores que influenciam a qualidade de vida no trabalho, destacando sua relevância.

DESENVOLVIMENTO

Metodologia

A metodologia desta pesquisa consistiu em uma revisão bibliográfica qualitativa e descritiva, abrangendo os últimos vinte e três anos. A busca bibliográfica foi conduzida em bases de dados relevantes, como Scielo Brasil, Google Acadêmico, Catálogo de Teses e Dissertações, bem como em livros e capítulos de livros. Foram estabelecidos critérios de inclusão que abrangiam, artigos científicos, trabalhos acadêmicos, livros e capítulos de livros. Os descritores utilizados na busca foram “clima organizacional”, “estresse ocupacional”, “síndrome de burnout” e “qualidade de vida no trabalho”.

Além disso, critérios de exclusão foram aplicados com o objetivo de garantir a seleção de materiais relevantes e de qualidade. Foram excluídos

materiais que não estavam diretamente relacionados ao tema e os que não estavam disponíveis para download. A revisão da literatura contribuiu para uma compreensão atualizada do tema, fornecendo insights relevantes sobre a relação entre clima organizacional e estresse ocupacional.

Resultados e Discussão

De acordo com Menezes e Gomes (2010) as premissas dos estudos sobre clima organizacional foram introduzidas a partir da proposta da Escola das Relações Humanas, com o clássico experimento de Hawthorne conduzido por Elton Mayo em 1927. Chiavenato (2003) descreve que esse movimento teve como objetivo favorecer a humanização das relações de trabalho, onde houve a transferência da ênfase antes colocada na tarefa (pela Administração Científica) e na estrutura organizacional (pela Teoria Clássica) para a ênfase nas pessoas, ou seja, dos aspectos técnicos e formais para os aspectos psicológicos e sociológicos.

Massensini (2011) aponta que as pesquisas de Hawthorne teve como o objetivo investigar como as condições físicas poderiam interferir na produtividade e eficiência dos trabalhadores. Com base nos resultados apresentados de tal pesquisa, Menezes e Gomes (2010), relatam que Mayo constatou que modificações nas configurações física e social do ambiente de trabalho podem provocar mudanças emocionais e comportamentais significativas nos trabalhadores, como fadiga, acidentes de trabalho, turnover e redução no desempenho e produtividade.

O clima organizacional é um dos construtos de maior centralidade dentro do campo do comportamento organizacional e têm sido uma das variáveis psicológicas mais investigadas em organizações. Ele está diretamente relacionado às percepções que os colaboradores constroem sobre diferentes aspectos do ambiente de trabalho e desempenha um papel crucial na identificação dos elementos que influenciam o comportamento humano nas organizações (MENEZES & GOMES, 2010). Considerando esse contexto, para uma análise mais abrangente do clima organizacional é crucial entender a cultura da empresa, uma vez que ela pode ter um impacto significativo nesse aspecto.

Luz (2003) argumenta que a cultura organizacional de uma empresa é expressa através de seus valores, rituais, códigos, símbolos e estilo de trabalho, e que essa identidade pode ter um impacto direto na disposição dos funcionários, tanto de forma positiva quanto negativa. Em sua obra, Chiavenato (2022) identifica seis características principais da cultura organizacional, que incluem regularidades nos comportamentos observados, normas, valores dominantes, filosofia, regras e clima organizacional. O autor destaca que a cultura organizacional é a forma pela qual cada organização aprendeu a lidar com seu ambiente, refletindo a maneira única como a empresa opera em seu contexto.

Luz (2003) enfatiza que a cultura e o clima organizacional são fenômenos complementares, sendo que a cultura é a causa e o clima é a consequência. Enquanto o clima refere-se ao estado de ânimo dos funcionários de uma organização em um determinado momento, a cultura é resultado de práticas recorrentes estabelecidas ao longo do tempo. Portanto, a cultura organizacional é um fenômeno mais duradouro, enquanto o clima é um fenômeno mais temporário.

Conforme as análises de Luz (2003), o conceito de clima organizacional é composto por três palavras-chave: satisfação, percepção e cultura organizacional. O autor destaca que a satisfação dos funcionários e sua percepção em relação aos diversos aspectos da empresa têm um forte impacto no clima organizacional. Além disso, a cultura da organização pode reforçar o comportamento de seus membros, influenciando assim o clima de maneira significativa.

De acordo com Silva et al. (2014), o clima organizacional é composto por propriedades mensuráveis do ambiente de trabalho, percebidas pelos colaboradores, e que têm influência direta ou indireta na motivação e comportamento das pessoas. Além disso, o clima organizacional também é um indicador da satisfação dos membros de uma empresa em relação a diversos aspectos como políticas de RH, modelo de gestão, comunicação, valorização profissional e identificação com a empresa.

Lins et al. (2021) mencionam cinco fatores que influenciam o clima organizacional: psicológicos, físicos, sociais, de comunicação e econômicos. Os fatores psicológicos envolvem motivação, satisfação e segurança no emprego, enquanto os fatores físicos estão relacionados ao

ambiente físico de trabalho. Dentre os fatores sociais destaca-se os estilos de liderança adotados na empresa. Ademais, os autores ressaltam que a comunicação efetiva é essencial para evitar desequilíbrios na equipe de trabalho. Além disso, a remuneração adequada e outros fatores econômicos contribuem para o bom desempenho e a criação de um ambiente positivo e valorizado pelos colaboradores.

Considerando esse contexto, Pasetto e Mesadri (2012) destacam que o clima organizacional influencia o comportamento das pessoas e está diretamente relacionado aos aspectos motivacionais do ambiente de trabalho. Um clima positivo pode satisfazer às necessidades dos funcionários, enquanto um clima desfavorável pode causar frustrações pela não satisfação dessas necessidades. Essa compreensão enfatiza a importância do clima organizacional na satisfação, motivação e desempenho dos funcionários, podendo influenciar significativamente o ambiente de trabalho.

Segundo Chiavenato (2014a), o clima organizacional pode ser percebido dentro de uma ampla gama de características qualitativas, como saudável, doentio, incentivador, desmotivador, desafiador, neutro, animador, ameaçador, entre outras. Essas características surgem das interações dos colaboradores com o ambiente de trabalho.

O clima organizacional influencia a maneira como cada pessoa sente e percebe a empresa, seu trabalho, seus supervisores e colegas, além de afetar suas reações e comportamentos nesse contexto. O autor também destaca que o clima é influenciado pelo estilo de liderança, cultura corporativa, estrutura organizacional, características das pessoas e natureza do negócio, sendo todos esses elementos determinantes na formação do clima em cada organização.

Luz (2003) classifica o clima organizacional em três tipos: bom, prejudicado e ruim. O clima é considerado bom quando há predominância de atitudes positivas como confiança, entusiasmo, engajamento, participação, satisfação, motivação e comprometimento. Isso resulta em um ambiente de trabalho favorável, com baixo turnover e alto tempo de permanência na empresa. Por outro lado, o clima é prejudicado ou ruim quando variáveis organizacionais afetam negativamente a maioria dos colaboradores, gerando tensões, ruído nas

comunicações, conflitos, desinteresse e competições exacerbadas. Empresas com esse tipo de clima tendem a ter alto turnover.

Corroborando com esse contexto, Rodrigues (2016) destaca que o clima organizacional pode ser avaliado pelos colaboradores como um promotor do desenvolvimento de riscos psicossociais, como o estresse ocupacional, o que pode levar a uma má qualidade de vida no trabalho e refletir na dinâmica produtiva do profissional. A autora ressalta que a percepção do local de trabalho tem uma relação direta com a satisfação laboral, uma vez que as características específicas do ambiente podem impulsionar, motivar ou causar frustração e desapontamento.

Além disso, os estudos realizados por Rodrigues (2016) concluíram que o clima organizacional exerce influência tanto no estresse dos profissionais em seu ambiente de trabalho como é influenciado por ele. Essa interação resulta em consequências diretas nos níveis individual, social e organizacional. Desse modo, a monitorização das percepções que os colaboradores possuem sobre o clima organizacional é de suma importância para compreender os efeitos laborais nos trabalhadores.

Diante do exposto, para uma compreensão mais aprofundada do estresse ocupacional, é fundamental compreender a origem do conceito e suas diferentes fases. Isso proporciona uma visão mais clara do fenômeno e sua relação com o contexto laboral, permitindo a adoção de estratégias eficazes para a prevenção e gestão do estresse no ambiente de trabalho.

Conforme abordam França e Rodrigues (2013), inicialmente, o termo stress foi utilizado pela Física para descrever a deformidade que uma estrutura sofre ao ser submetida a um esforço. No entanto, a partir da década de 30, o médico Hans Selye incorporou o conceito do stress às ciências médicas e biológicas, utilizando-o para descrever as reações do organismo diante de situações que exigem esforço de adaptação.

França e Rodrigues (2013), mencionam que Selye nomeou como Síndrome Geral de Adaptação o conjunto de modificações não específicas que ocorrem no organismo em resposta a situações de estresse, compreendendo três fases: reação de alarme, fase de resistência e fase de exaustão. Coelho (2001) descreve que a reação de alarme é a resposta inicial do organismo ao estresse, funcionando como uma defesa contra a agressão. Nessa fase, o corpo mobiliza todos os recursos

disponíveis para enfrentar o agente estressor. Após a superação da situação estressante e a eliminação do agente estressor, o indivíduo retorna a um estado de equilíbrio.

Segundo Lipp (2005), após a fase de alerta, se novos estressores surgem ou a fase de alerta é mantida por períodos prolongados, o organismo entra na fase de resistência, que busca restabelecer o equilíbrio interior. Se o esforço for suficiente para lidar com a situação, o estresse é eliminado e a pessoa sai desse processo. No entanto, se a pessoa não consegue resistir ou se adaptar, pode entrar na fase de quase-exaustão, identificada por Lipp como uma quarta fase do estresse.

Nesta fase, há um colapso gradual no organismo que pode causar vários sintomas, incluindo cansaço mental, dificuldade de concentração, perda de memória imediata, apatia, desânimo, indiferença emocional, problemas de pele, perda ou ganho de peso, ansiedade, crises de pânico e queda na qualidade de vida. Se não forem tomadas medidas para reduzir o estresse, pode haver uma escalada para a fase mais grave do processo, a exaustão, que pode levar ao desenvolvimento de depressão e doenças físicas graves, como úlceras, psoríase, pressão alta e outras condições sérias (LIPP, 2005).

Diante desse contexto França e Rodrigues (2013), ressaltam que o estresse é um fenômeno relacional que depende da forma como a pessoa avalia e enfrenta a situação, considerando suas características individuais e o ambiente em que está inserida. Portanto, o estresse e suas consequências dependem de diversos fatores, sendo necessário compreendê-lo como uma relação específica entre a pessoa, o ambiente e as condições às quais está submetida, avaliada como uma ameaça ou algo que exige mais dela do que suas próprias habilidades ou recursos e que coloca em risco seu bem-estar ou sobrevivência.

França e Rodrigues (2013), considera ainda que o estresse pode ser visto de duas dimensões, stress ou estresse positivo, quando é capaz de gerar um equilíbrio entre esforço, tempo e realização, ou atingimento de resultados, onde a pessoa consegue a superação, vencer desafios. Já o distress quando gera algo negativo, onde a pessoa não consegue vencer desafios e sente-se ameaçada pela situação.

Adicionalmente, Liberato et al. (2000/2001) apontam que há um crescente consenso em definir o estresse relacionado ao trabalho com

base nas interações entre o trabalhador e o ambiente de trabalho. Segundo esse modelo, pode-se dizer que o estresse ocorre quando as demandas do ambiente de trabalho são maiores do que a capacidade do trabalhador de lidar com essas exigências, ou seja, quando ele não consegue enfrentá-las ou controlá-las adequadamente. Diante disso, essa interação entre indivíduo e ambiente é fundamental para a compreensão e prevenção do estresse ocupacional.

Corroborando com esse contexto, França e Rodrigues (2013) explicam que o stress relacionado ao trabalho é definido como as situações em que a pessoa percebe seu ambiente de trabalho como ameaçador a suas necessidades de realização pessoal e profissional e/ou a sua saúde física ou mental, prejudicando a interação desta com o trabalho e com o ambiente de trabalho. Isso ocorre quando esse ambiente contém demandas excessivas a ela, ou quando ela não dispõe de recursos adequados para enfrentar tais situações.

Coelho (2004) define o estresse no ambiente de trabalho como um conjunto de manifestações psicoorgânicas que surgem quando a experiência ou a percepção do clima organizacional se torna desfavorável. Essas manifestações são influenciadas por vários fatores e dimensões. A referida autora faz uma observação importante em relação as organizações que são inflexíveis e que tem características de uma corporação que dá abertura para o estresse organizacional:

Muitos contextos organizacionais refletem estruturas objetivastes que se caracterizam por uma organização do trabalho coercitiva, sem qualquer espaço para a criatividade, em que o indivíduo não tem controle sobre o seu processo de trabalho. Tarefas aborrecidas, de intensidade e duração arbitrariamente decididas, com relações de trabalho fragmentadas e competitivas têm a possibilidade de produzir experiências subjetivas de alienação, caracterizadas por sentimento de impotência, insatisfação e frustração. (COELHO, 2004, p. 21).

Complementando esse contexto, Almeida et al. (2016) abordam que os fatores de estresse relacionados ao clima organizacional mais amplamente estudados são aqueles relacionados à participação e implicação no trabalho, apoio social, falta de participação nas tomadas de decisão, ausência de comunicação e sentimento de afastamento em relação à política organizacional vigente. Ademais, destacam que a motivação dos trabalhadores e a relação interpessoal têm sido referidos

em vários estudos como sendo alguns dos fatores mais importantes a considerar na saúde ocupacional.

Segundo Robbins (2005), há diversos fatores organizacionais que podem ser fontes de estresse no ambiente de trabalho. O referido autor categorizou esses fatores em torno das demandas de tarefas, demandas de papéis e interpessoais, estrutura organizacional e liderança organizacional. As demandas de tarefas estão relacionadas às características do trabalho (autonomia, variedade de tarefas) condições de trabalho e ambiente físico. Já as demandas de papéis envolvem a pressão enfrentada pelos funcionários devido ao seu papel na organização, como sobrecarga de tarefas e ambiguidade nas expectativas.

No que se refere às demandas interpessoais, incluem as pressões exercidas pelos colegas de trabalho, como falta de apoio social e relações insatisfatórias. A estrutura organizacional, por sua vez, pode ser uma fonte de estresse quando há um excesso de regras e falta de participação dos funcionários em decisões que os afetam diretamente. Por fim, a liderança organizacional refere-se ao estilo de gestão adotado pelos líderes, onde alguns altos executivos podem criar uma cultura de tensão, medo e ansiedade, estabelecendo pressões irrealistas e controles rígidos (ROBBIS, 2005).

Fonseca (2019), destaca que no contexto organizacional, diversos fatores podem levar as pessoas ao seu limite físico e psicológico. Esses fatores incluem um clima desfavorável, normas rígidas, divisão do trabalho, excesso de hierarquização, falta de autonomia, competição crescente, exigência para o desenvolvimento de novas competência e obter resultados cada vez mais significativos. Assim, quando a demanda do trabalho excede as habilidades pessoais e o colaborador não consegue mais se adaptar às exigências da organização, pode ocorrer um desgaste excessivo e redução no desempenho. Como resultado, o trabalho deixa de proporcionar prazer, vínculos sociais e recompensa material, transformando-se em uma experiência de sofrimento. Esses fatores podem contribuir para o surgimento de doenças ocupacionais.

Conforme destacado por Robbins (2005), o estresse no trabalho pode causar insatisfação e sintomas como tensão, ansiedade, irritabilidade, tédio e procrastinação. Demandas múltiplas e conflitantes, falta de clareza nas responsabilidades e falta de controle sobre o ritmo

de trabalho contribuem para o aumento do estresse e da insatisfação. Além disso, trabalhos com baixa variedade, significância, autonomia, feedback e identidade são fontes de estresse, resultando em menor envolvimento e satisfação dos colaboradores. Quanto aos sintomas comportamentais do estresse, o autor menciona que eles abrangem queda na produtividade, aumento do absenteísmo e da rotatividade, alterações nos hábitos alimentares, inquietação e distúrbios do sono.

Lipp (2005) destaca que o estresse ocupacional pode ter impactos tanto no trabalho quanto em outras áreas da vida do indivíduo, devido à interrelação entre elas. É importante identificar os fatores de sofrimento no trabalho, pois trabalhadores frequentemente relatam sintomas como dificuldade de memória, concentração, tensão muscular e sensação de desgaste constante. A autora menciona que altos níveis de estresse crônico podem resultar em consequências negativas, como licenças médicas, absenteísmo, desmotivação, queda na produtividade, dificuldades interpessoais, baixa qualidade de vida, doenças físicas variadas, ansiedade e depressão.

O estresse ocupacional pode levar o indivíduo a ter dificuldades em lidar adequadamente com as demandas do trabalho. Quando expostos a níveis crônicos de estresse, os indivíduos podem ficar vulneráveis ao desenvolvimento da Síndrome de Burnout, que é um processo de enfraquecimento decorrente de um período prolongado de estresse no ambiente profissional. Alguns fatores associados ao surgimento da Síndrome de Burnout incluem falta de autonomia, problemas nos relacionamentos interpessoais, sentimento de desqualificação e falta de cooperação na equipe (AREIAS & COMANDULE, 2006).

A Síndrome de Burnout, atualmente identificada pelo código QD85 no CID-11, é descrita pela OMS (2022) como uma síndrome decorrente do estresse crônico no trabalho que não foi adequadamente gerenciado. Essa síndrome é caracterizada por três sintomas principais: a sensação de esgotamento, o cinismo ou sentimentos negativos em relação ao trabalho e a redução da eficácia profissional. Ela representa de forma precisa o limite alcançado devido ao impacto dos estressores na saúde dos colaboradores no ambiente de trabalho (OLIVEIRA, 2022).

Almeida et al. (2016) ressaltam que o excessivo stress ocupacional experienciado pelos trabalhadores tem sido fortemente associado ao

aparecimento de doenças e prejuízo da saúde mental, interferindo na sua capacidade para o trabalho, produtividade, bem-estar e qualidade de vida. Portanto, é essencial uma maior atenção na identificação e prevenção de fatores de risco, bem como na promoção de mudanças, programas e intervenções para melhorar a satisfação, bem-estar, motivação e produtividade dos colaboradores.

Nesse contexto, é fundamental destacar a relevância da qualidade de vida no trabalho (QVT). Introduzido por Louis Davis na década de 1970, o conceito refere-se à preocupação com o bem-estar geral e a saúde dos colaboradores no desempenho de suas atividades. Atualmente, a QVT abrange aspectos físicos, ambientais e psicológicos do ambiente de trabalho. Isso engloba diversos fatores, como satisfação com o trabalho executado, oportunidades de crescimento na organização, reconhecimento, remuneração e benefícios adequados, relacionamentos interpessoais, ambiente psicológico e físico de trabalho, liberdade de atuação e a responsabilidade na tomada de decisões e possibilidades de participação (CHIAVENATO, 2014b).

Chiavenato (2014b) aborda que a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é influenciada pela interação entre características individuais e organizacionais. Um dos modelos relevantes para compreender a QVT é o proposto por Walton, que identifica oito fatores que exercem influência sobre a QVT: compensação justa e adequada, condições de segurança e saúde no trabalho, utilização e desenvolvimento de capacidades, oportunidades de crescimento contínuo e segurança, integração social na organização, constitucionalismo, equilíbrio entre trabalho e vida pessoal e relevância social da vida no trabalho.

Além disso, Chiavenato (2014b) menciona que a qualidade de vida no trabalho (QVT) é influenciada pela atividade da pessoa e pelo clima organizacional. Quando a qualidade do trabalho é inadequada, pode resultar em efeitos negativos como alienação do funcionário, insatisfação, baixa produtividade e comportamentos contraproducentes como absenteísmo e rotatividade. Por outro lado, um alto nível de qualidade do trabalho conduz a um clima de confiança e respeito mútuo, promovendo maior engajamento e oportunidades de êxito psicológico.

Santos (2018) enfatiza a importância da avaliação do clima organizacional para melhorar a qualidade de vida no trabalho. Essa

avaliação permite identificar os pontos fortes e fracos da gestão da empresa, bem como as questões que precisam ser aprimoradas. Dessa forma, a pesquisa de clima além de demonstrar a satisfação e expectativas do colaborador com a empresa, também fornece informações importantes para aumentar a produtividade, lucratividade, bem-estar, confiança, motivação e qualidade de vida.

Nesse sentido, Oliveira S. (2022) ressalta que a qualidade de vida no trabalho (QVT) desempenha um papel fundamental na satisfação dos funcionários. Os programas de QVT envolvem todos os fatores relacionados ao trabalho, visando a busca do equilíbrio psicológico, físico e social dos colaboradores. Além disso, esses programas podem incentivar cuidados com a saúde e proporcionar alívio do estresse, o que resulta em melhorias no desempenho das atividades profissionais e no clima organizacional. Dessa forma, a implantação de um programa de QVT visa atender aos interesses tanto dos funcionários quanto da empresa, promovendo benefícios mútuos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base na revisão bibliográfica realizada, constata-se a relevância do clima organizacional na relação com o estresse ocupacional. Os estudos analisados ressaltaram a influência de diversos fatores nessa interação, o que reforça a necessidade de compreendê-los e abordá-los de maneira eficaz. Assim, a análise do clima organizacional desempenha um papel essencial ao fornecer informações relevantes sobre a dinâmica do ambiente de trabalho. Essa análise possibilita identificar os elementos que afetam o clima e podem impactar o bem-estar dos colaboradores.

Portanto, compreende-se, a partir deste estudo, que a qualidade de vida no trabalho está intrinsecamente ligada a uma boa gestão do clima organizacional. Nesse sentido, para garantir um ambiente saudável e reduzir o estresse, é crucial adotar medidas como proporcionar um ambiente físico seguro, promover comunicação efetiva, investir no desenvolvimento profissional, incentivar relações interpessoais saudáveis, reconhecer o trabalho dos colaboradores e implementar programas de saúde e bem-estar. Essas ações desempenham um papel essencial no bem-estar dos colaboradores e têm um impacto direto na produtividade,

satisfação e retenção de talentos, contribuindo positivamente para o desempenho global da organização.

Em conclusão, este estudo alcançou seus objetivos ao explorar a relação entre clima organizacional e estresse ocupacional. A análise desses fatores é fundamental para compreender a dinâmica do ambiente de trabalho e encontrar soluções eficazes que promovam o bem-estar dos colaboradores. Entretanto, são necessárias mais pesquisas nessa área para aprofundar o conhecimento sobre os efeitos do clima organizacional no estresse ocupacional e identificar estratégias específicas que possam melhorar a saúde mental dos colaboradores e a qualidade de vida no trabalho.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, H.; BRITO-COSTA, S.; ALBERTY, A.; GOMES, A.; LIMA, P.; VICENTE CASTRO, F. Modelos de stress ocupacional: sistematização, análise e descrição. **Revista INFAD de Psicología. International Journal of Developmental and Educational Psychology**, [S. l.], v. 2, n. 1, p. 434–454, 2016. DOI: 10.17060/ijodaep. 2016.n1.v2.309. Disponível em: <https://revista.infad.eu/index.php/IJODAEP/article/view/309>. Acesso em: 15 mar. 2023.

AREIAS, Maria Elenice; COMANDULE, Alexandre. **Qualidade de vida, estresse no trabalho e síndrome de burnout**. VILARTA, Roberto. et al. Qualidade de vida e fadiga institucional. Campinas: IPES Editorial, 2006.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração**: uma visão abrangente da moderna administração das organizações. 7.ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração: teoria, processo e prática**. 5. ed. - Barueri, SP: Manole, 2014a.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. - Barueri, SP: Manole, 2014b.

CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento Organizacional**: a dinâmica do sucesso das organizações. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2022.

COELHO, Cristina Lúcia Maia. Clima organizacional e stress numa empresa de comércio varejista. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho Florianópolis**, v. 4, n. 1, p. 11-36, jun. 2004. Disponível em: <http://pepsic.b>

vsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572004000100002&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 10 mar. 2023.

COELHO, Zélia. **Stress Ocupacional nos Profissionais de Saúde**: estudo empírico em instituições privadas do norte do país. 2001.102f.Manografia (Licenciatura em Psicologia Social e do Trabalho) - Universidade Fernando Pessoa, Porto,2001. Disponível em: <https://bdigital.ufp.pt/handle/10284/893>. Acesso em: 06 de mar. de 2023.

FONSECA, Keilla. **O clima organizacional e as doenças ocupacionais de servidores públicos**. 2019.94f.Tese (Mestrado em Ciências da Educação/ Administração Educacional) - Escola Superior de Educação do Instituto Politécnico de Santarém, Portugal,2019. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10400.15/261>. Acesso em: 08 de mar. de 2023.

FRANÇA, Ana Cristina; RODRIGUES, Avelino Luiz. **Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática**. 4.ed. 7. reimpr. São Paulo: Atlas, 2013.

LIBERATO, Humberto; BALLSTAEDT, Eduardo; ABRIL, José. **Estresse no Trabalho**. 2000/2001.52f. Monografia (Especialização em Medicina do Trabalho) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2000/2001. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/104976>. Acesso em: 08 de mar. 2023.

LINS, Fabiana;SANTOS,Jéssica,FILHO,João;CARMO,Eronildo. Cultura e Clima Organizacional: influência na qualidade de vida no trabalho. **Revistavox Metropolitana** - ISSN 2674-8673 - N. 05 - Ago/2021. Disponível em: <https://revistavox.metropolitana.edu.br/wp-content/uploads/2021/07/04.pdf>. Acesso em: 27 de mar. de 2023.

LIPP, Marilda. **Stress e o turbilhão da raiva**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2005.

LUZ, Ricardo. **Gestão do clima organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.

MASSENSINI, Ariana Ramos. **Fundamentos da Administração**. Cuiabá-MT: UFMG, 2011.

MENEZES, Igor; GOMES, Ana Cristina. Clima organizacional: uma revisão histórica do construto. **Psicologia em Revista**, Belo Horizonte, v. 16, n. 1, p. 158-179, abr. 2010. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-11682010000100011&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 19 de mar. 2023.

OLIVEIRA, Édina. **Síndrome de Burnout seu reconhecimento como doença ocupacional.** 2022.55f. Monografia (Graduação em Direito) - Universidade do Sul de Santa Catarina, Tubarão, 2022. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/28700>. Acesso em: 23 de mar. 2023.

OLIVEIRA, Sâmia. **O clima organizacional e seus reflexos na saúde do trabalhador.**2022.51f. Monografia (Graduação em Administração) - Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco – UNDB, São Luís, 2022. Disponível em: <http://repositorio.undb.edu.br/handle/areas/776>. Acesso em: 15 de mar. 2023.

OMS - Organização Mundial da Saúde. **Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (CID).**11ª edição. 2022. Disponível em: <https://www.who.int/classifications/classification-of-diseases>. Acesso em: 23 mar. 2023.

PASETTO, Neusa; MESADRI, Fernando. **Comportamento organizacional: integrando conceitos da administração e da psicologia.** Curitiba: Inter Saberes,2012.

ROBBINS, Stephen. **Comportamento organizacional.** 11. ed. - São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

RODRIGUES, Cláudia. **Ambiente hospitalar: clima organizacional x estresse na equipe de enfermagem.** 2016. 150f. Tese (Doutorado em Enfermagem na Atenção à Saúde) - Centro de Ciências da Saúde, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2016.Disponível em: <https://repositorio.ufrn.br/jspui/handle/123456789/21952>. Acesso em: 18 de mar.2023.

SANTOS, Tamara. **Dimensões do clima organizacional: caso em uma clínica de radiologia em Chapecó-SC.** 2018.115f. Monografia (Graduação em Administração) - Universidade Federal da Fronteira Sul, Chapecó, 2018.Disponível em: <https://rd.uffs.edu.br/handle/prefix/2826>. Acesso em 16 de mar.2023.

SILVA, Mônica. PAVÃO, Ana Céli; OLBRZYMEK,Juliana; STOLFI, Ana Maria; MARTINS, Daniele. **Psicologia organizacional e gestão de pessoas.** Londrina: Editora e Distribuidora Educacional S. A.,2014.

CONTRIBUIÇÕES DA PSICOLOGIA NO MEIO EMPRESARIAL CONTEMPORÂNEO EM TEMPOS DE PANDEMIA COVID-19

Jackeline Jessica Souza de Menezes

Karen Setenta Loiola

Alexandre Aby Haçan Nunes

Luana Alves D'Almeida

O maior líder não é necessariamente aquele que faz as maiores coisas. Ele é aquele que faz com que as pessoas façam coisas grandiosas.
(Ronald Reagan)

A chegada do Covid-19 gerou um caos estrondoso e generalizado, mas tudo o que se pensava aconteceu de forma infinitamente pior. A falta de informação, de tratamento e de vacinas, apenas ressaltou o temor das pessoas, e esse medo, real e justificado, trouxe prejuízos físicos e psicológicos a maioria da população. Segundo o estudo de Rogers et al (2020), publicado no periódico científico *The Lancet Psychiatry*: “foram 53 milhões de novos casos de depressão e 76 milhões de ansiedade em 2020”.

A situação foi se agravando, não havia cura nem método de tratamento existente, pois essa doença até então não existia. As pessoas começaram a morrer nas ruas e em filas de esperas nos hospitais, não se sabia se era possível pegar pelo ar ou contato físico, a única certeza era a morte iminente. Com os casos de morte em um crescente desenfreado, os governantes de todo o mundo começaram a optar pelo *lockdown* (palavra vinda do inglês, significa bloqueio total ou confinamento), tudo foi se fechando menos os serviços essenciais como hospitais, farmácias, bancos, segurança, mercados, transportes e postos de gasolina, etc.

Com o comércio fechando e lojas falindo as pessoas passaram a se desesperar mais de medo do desemprego e a fome do que com a própria morte, com isso o governo se viu obrigado a lançar o auxílio emergencial, que ajudou porem não era o suficiente. E mesmo em meio ao *lockdown* as pessoas continuavam a morrer. De Acordo com o Global Tracker

publicado em 15/07/2022 “Houve pelo menos 556.201.000 infecções registradas e 6.776.000 mortes registradas” até aquela data.

Quando as pesquisadoras e cientistas, Jaqueline Góes de Jesus e Ester Sabino e sua equipe conseguiram mapear o genoma da nova corona vírus o que foi um avanço na possibilidade da criação da vacina que trouxe a esperança novamente, conforme foi descrito em Maranhão (2020).

Algum tempo depois se expandem as criações de vacinas e aos poucos a população tenta retomar a suas rotinas, porém após tanto medo, angústia e mortes já não se sabia o que era normalidade. A saída do *home office* (Siglas em inglês traduzidas como trabalhar em casa) e a volta para as empresas depois de um bom tempo afastado trouxe inseguranças e pavor, pois apesar de já haver uma vacina ela ainda não era o suficiente para garantir a segurança dessas pessoas que estavam voltando para as empresas.

Agora de volta ao trabalho presencial, problemas que já existiam pela cultura fordista que não olhavam seus colaboradores como humanos, mas sim como uma ferramenta da indústria, como parte da fábrica, serviu para agravar a situação, pois essa forma de gerir a empresa de maneira robotizada já não atendia as demandas pois os trabalhadores em suma maioria estavam psicologicamente adoecidos e fisicamente frágeis devido aos efeitos colaterais pós COVID-19. De acordo com The Guardian (2021), a um aumento da preocupação em que pacientes pós COVID-19 tenham danos neurológicos entre outros. Neste momento se viu indispensável a ajuda psicológica a esses trabalhadores.

O presente trabalho traz o questionamento de como a psicologia pode beneficiar o meio empresarial contemporâneo em tempos pandêmicos.

Mostrando como objetivo geral, ilustrar de forma clara e direta os benefícios da psicologia no meio empresarial contemporâneo em tempos pandêmicos. Especificando e contextualizando historicamente o modelo fordista engessado, que adoecia seus colaboradores, voltado para os ganhos sem pensar na saúde física e mental das pessoas. Com o objetivo de somar dados que sejam um norteador para os futuros profissionais da psicologia na luta contra os transtornos mentais de saúde que está pandemia está gerando de forma extrema nas pessoas e como garantir o direito de uma boa saúde mental para seus colaboradores.

A psicologia tem sido uma das mais importantes das áreas do conhecimento durante a época atual. Os profissionais da psicologia têm sido capazes de ajudar as pessoas que estão passando por um período de desaceleração econômica, crises financeiras ou de segurança pública, onde o trabalho e o estudo são prejudicados devido à diminuição do fluxo de recursos financeiros. Além disso, eles também podem ajudar as pessoas que estão passando por depressões, ansiedade, dores de cabeça e outras formas de transtorno mental.

Esclarecer de forma pontual as implicações da pandemia do COVID-19 dentro do meio empresarial, agindo diretamente na saúde mental de seus colaboradores. Apontar os benefícios da psicologia no meio empresarial contemporâneo em tempos pandêmicos, tornado assim seus colaboradores mais saudáveis e felizes, conseqüentemente melhorando a rentabilidade e os lucros da empresa.

DESENVOLVIMENTO

Metodologia

No intuito de atingir soluções sobre o problema apresentado, no presente trabalho, foi empregado como método de pesquisa revisões bibliográficas e qualitativas, descrito em linguagem simplificado para ser acessível e entendido ao maior número de pessoas, com busca em sites acadêmicos e revistas científicas com o Scielo e Google Acadêmico com a base principal em artigos acadêmico científicos, livros e dissertações relacionados ao tema benefícios da psicologia no meio empresarial contemporâneo em tempos pandêmicos, em um período de 2017 a 2022. Os artigos e livros citados permitem um estudo maior e conclusivo que poderá trazer benefícios para futuros estudantes que se interessem pelo tema em questão, sobre a importância da Psicologia nas empresas, o que os documentos norteadores nos dizem sobre a necessidade do cuidado da saúde mental dos colaboradores diante de um momento pandêmico. As palavras-chaves utilizadas foram: Organizacional, Covid-19, Fordista.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A Pandemia

A Organização Mundial da Saúde (OMS) na data 11 de março de 2020 anunciou a notícia que estremeceu todo o mundo, transmitido pelo diretor-geral Tedros Adhanom Ghebreyesus, em Genebra, na Suíça, que o vírus da Covid-19 tinha se alastrado por todo o planeta, tornando-se uma pandemia oficialmente.

“Atualmente, existem mais de 118 mil casos em 114 países e 4,2 mil pessoas perderam a vida. Outros milhares estão lutando por suas vidas em hospitais. Nos próximos dias e semanas, esperamos ver o número de casos, o número de mortes e o número de países afetados aumentar ainda mais”. Afirma Tedros. (ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE, 2020, P.2)

Com os avanços da pandemia foi estipulado o *lockdown* (fechamento total ou parcial) em várias regiões do mundo, termo para definir a paralisação parcial ou total do deslocamento de pessoas consequentemente parando a economia, de acordo com Kleber (2022), e isso acabou trazendo a eclosão em massa do trabalho *home office* (trabalho em casa).

Com a criação da vacina os colaboradores foram obrigados a voltar para suas funções em modo presencial mesmo com o medo da morte, o que ocasionou um grande aumento das crises de ansiedade, depressão e burnout (doença que se trata de um esgotamento profissional é uma síndrome emocional, tem como os principais sintomas o esgotamento físico, exaustão estresses elevados e depressão causadas principalmente por um ambiente de trabalho tóxico aonde haja humilhações constantes, desgaste emocional, incentivo de competitividades excessivas e ou cobranças extremas de responsabilidades). De acordo com Rogers *et al* (2020), publicado no periódico científico *The Lancet Psychiatry*.

Antes da pandemia as empresas já vinham em uma onda de mudanças pois o sistema de trabalho padronizado fordista já não supria as necessidades da empresa tendo em vista que essa visão mecanizada causava extremos prejuízos físicos e mentais em seus colaboradores.

Paradigma Fordista

Na visão de Junior (2000. p.48), no paradigma fordista acreditava-se que era o sistema de trabalho que melhor atenderia suas demandas, pois ao simplificar as funções de cada trabalhador os tornariam mais ágeis e eficientes por ter uma demanda menor de atividades a serem aprendidas, diminuindo a necessidade de mão de obra especializada, produzindo de maneira seriada, tendo ganho de tempo e de produção. E inicialmente esse sistema fordista funcionou nas grandes fabricas durante a primeira revolução industrial fomentando a economia e proliferando o capitalismo.

Esse modelo fordista pressupunha que o sistema de trabalho mais adequado consistia na simplificação das tarefas específicas por trabalhador. Dessa maneira, não havia a necessidade de dispor de mão-de-obra qualificada, com padronização de tempos, métodos e processos de maneira uniforme. Partia-se do princípio de que, ao se produzir em maior escala e de forma seriada, o custo seria menor e haveria maior consumo nas economias. Em um primeiro momento, essa forma de organização da produção e do trabalho trouxe ganhos para a classe trabalhadora e para as empresas. Ocorreu o aumento do salário real simultaneamente à diminuição do preço dos produtos, principalmente via aumento da produtividade. (JUNIOR, 2017, P.4)

Porém foi sendo percebido um adoecimento generalizado nos colaboradores com um grau alto de semelhança, no qual foi ganhando a atenção dos grandes líderes. Esse adoecimento começou a trazer prejuízo como por exemplo: atestados, diminuição da produção, afastamento entre outros. (JUNIOR, 2000. p.48).

De acordo com o Ministério da Saúde, o esforço repetitivo desse modelo de trabalho fordista vem gerando danos físicos e psicológicos, pois o bem-esta dos colaboradores não foi levado em consideração causando danos incalculável a saúde do ser humano, alguns deles são as Lesões por Esforços Repetitivos (LER), alguns exemplos são; Tendinite, tenossinovite ou síndrome do carpo, fratura das falanges, etc... e Distúrbios Osteomusculares (DORT) exemplo; Mialgias que são dores musculares e Lombalgias que são danos e dores na região lombar entre vários outros. (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2012, p.7).

A alta prevalência de LER/DORT tem sido explicada por transformações do trabalho e das empresas cuja organização tem se caracterizado pelo estabelecimento de metas e produtividade, considerando suas necessidades, particularmente de qualidade dos produtos e serviços e aumento da competitividade de mercado, sem levar em conta os trabalhadores e seus limites físicos e psicossociais.

As lesões por esforços repetitivos e os distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho são, por definição, um fenômeno relacionado ao trabalho. Ambos são danos decorrentes da utilização excessiva, imposta ao sistema musculoesquelético, e da falta de tempo para recuperação. Caracterizam-se pela ocorrência de vários sintomas, concomitantes ou não, de aparecimento insidioso, geralmente nos membros superiores, tais como dor, parestesia, sensação de peso e fadiga. Abrangem quadros clínicos do sistema musculoesquelético adquiridos pelo trabalhador submetido a determinadas condições de trabalho. (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2012, p.51)

Exige-se a adequação dos trabalhadores às características organizacionais das empresas, pautadas por intensificação do trabalho, aumento real das jornadas e prescrição rígida de procedimentos, impossibilitando manifestações de criatividade e flexibilidade. Às exigências psicossociais não compatíveis com características humanas, nas áreas operacionais e executivas, adiciona-se o aspecto físico-motor, com alta demanda de movimentos repetitivos, ausência e impossibilidade de pausas espontâneas, necessidade de permanência em determinadas posições por tempo prolongado, atenção para se evitar erros e submissão ao monitoramento de cada etapa dos procedimentos, além de mobiliário, equipamentos e instrumentos que não propiciam conforto. (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2012, p.07,08).

Novo Modelo de Produção e Desafios

Tendo em vista essas informações as empresas se viram obrigadas a mudar o modelo de produção trazendo uma nova visão mais humanizada, levando em conta o bem estar de seus colaboradores, o que surpreendeu foi o fato da produção começar a aumentar na medida em que os colaboradores se percebiam vistos e ouvidos, quanto mais suas necessidades eram atendidas maior eram alcançadas as metas percebendo

um aumento notório dos lucros das empresas e a diminuição de atestados, o que se tornou uma verdadeira mudança de cultura dentro das grandes empresas anteriormente fordistas (SANTOS,2022, p.18).

As organizações tinham um modelo mais rígido, burocrático, centralizado, caracterizado pela visão mecanicista. Nessa visão não era factível nenhum tipo de abertura para a comunicação entre os diversos níveis da organização. Nessa época as empresas viam seus profissionais como meros recursos, não se preocupando com tamanha grandeza humana que executava o trabalho e suas motivações. Atualmente, seguindo o modelo organicista, as empresas estão mudando esse tipo visão, tornando-se mais flexíveis, renovando o modelo de gerir. As organizações estão mais abertas a ouvir seus colaboradores, obtendo novas ferramentas para captação de informações a fim de analisá-las e entende-las, auxiliando para as tomadas de decisões e melhorias. (SANTOS, 2022, p.18)

Mas com a chegada da COVID-19 toda essa revolução teve que se adequar à nova realidade o que trouxe para o *home office*, trazendo uma verdadeira revolução na forma de trabalhar, como as reuniões por vídeo conferencia entre outros, mais isso reduziu ainda mais o contado humano, a socialização de fato, essa transição do trabalho presencial para o *home office* que deveria ser feita de maneira gradual e adaptativo teve quer ser realizada as pressas de maneira improvisada em caráter emergencial o que também pode ter influenciado no desgaste físico e emocional dos colaboradores (CABRAL; ALPERSTEDT, 2021).

Agora tendo que voltar para as empresas de forma presencial, o acúmulo dos problemas que já existiam com o paradigma fordista teve o acréscimo dos traumas causados pela pandemia então se percebe indispensável a necessidade da psicologia nas empresas, trazendo métodos e técnicas para lidar com todas as dificuldades da ressocialização, o medo e as frustrações de lidar com essa nova realidade, assim explica, Peixoto, Vasconcelos e Bentivi, (2020).

Um dos maiores problemas na volta ao trabalho pós pandemia foram os crescentes casos de Burnout associadas ao medo e a insegurança de voltar ao ambiente presencial como foi citado por Rocha e Nascimento (2021).

A síndrome de Burnout está associada a pressão extrema no ambiente de trabalho que leva ao esgotamento físico e mental. Dessa forma, o contexto pandemia da COVID-19 que afetou o mundo inteiro, levou a sociedade em geral a se reinventar e

se adaptar as novas mudanças e exigências dos diversos ambientes em um curto período de tempo e espaço. Logo, o âmbito da saúde mental dos profissionais da saúde e da área de psicologia foi bruscamente impactado pela pandemia, onde seu cotidiano se estendeu para atender a grande demanda relacionada ao combate e prevenção da COVID-19, tendo assim o desenvolvimento de suas atividades diárias alterada pela pressão extrema no ambiente de trabalho, que tem levado esses profissionais ao esgotamento físico e mental. (ROCHA; NASCIMENTO, 2021, p. 75)

Com isso os autores trouxeram à tona as imputações relevantes que ligam diretamente o aumento do Burnout ao Covid-19 e o perigo iminente de não dar a devida importância ao caso, um exemplo de consequência que pode ocorrer devido ao descaso sobre esse problema e o “efeito manada” aonde um colaborador adoecido e não devidamente tratado pode gerar um adoecimento em cadeia com comportamentos assistidos. (ROCHA; NASCIMENTO, 2021).

A pandemia da Covid-19 afetou de forma significativa o modo como as pessoas se relacionam com o mundo, demandando um conjunto de novos comportamentos, conhecimentos e habilidades que habilitem lidar com essa situação. A psicologia, enquanto ciência e profissão, está em posição de contribuir de maneira objetiva com a sociedade para que possam enfrentar esses desafios.

A psicologia organizacional que estuda os fenômenos dentro das organizações, com o foco no comportamento humano no ambiente empresarial, analisando e avaliando o indivíduo e o coletivo para implementar ações que irão trazer melhoria e a qualidade de vida para o colaborador dentro da empresa (DIAS,2021). O autor revela que o psicólogo tem a função de promover o bem-estar dos colaboradores.

O profissional de psicologia organizacional pode atuar na resolução desse problema buscando entender o que torna o ambiente de trabalho estressante. Ele pode procurar estratégias para promover um ambiente corporativo mais tranquilo e, conseqüentemente, aumentar a produtividade dos funcionários. (DIAS, 2021, p.2).

Auxílio da Psicologia

Assim a psicologia organizacional vem trazendo várias ferramentas para lidar com essa nova realidade, como por exemplo a valorização e a escuta ativa de seus colaboradores, analisando assim suas necessidades

individuais para a melhoria de um todo, pois quanto melhor acolhido o colaborador se sentir, mais produtivo o mesmo se tornara para a empresa. (PONTO TEL, 2021).

Ainda segundo o autor é importante que a empresa crie um ambiente de cooperação harmoniosa e ressalta que não é benéfico gerar um ambiente de rivalidade, pois neste caso não haverá cooperação entre os colaboradores prejudicando o andamento da empresa e causando estresses nas pessoas envolvidas o que foge a nova cultura da empresa, pois o fortalecimento do relacionamento da equipe e de extrema importância para gerir um ambiente de qualidade, o que é vital para uma boa saúde mental.

O autor também ressalta o uso de ferramentas como palestras motivacionais, cursos, e mentorias, que por sua vez auxilia no surgimento de efeitos positivos na produtividade e qualidade de trabalho de seus colaboradores aumentando a produção, conseqüentemente a lucratividade da empresa, provando ser mais eficaz que uma advertência por exemplo. (PONTO TEL, 2021).

O texto acima entra em total concordância com o autor (Pereira, 2021) que em seu artigo cita que;

Na comunicação interna poderemos promover rodas de conversa com a equipe. Palestras informativas sobre o autocuidado dos colaboradores, seja no fator físico como no fator emocional. Devido a pandemia, poderemos fazer essa roda de conversa através de lives e disponibilizar os conteúdos sobre autocuidado e outros na plataforma respeitando assim o distanciamento social. As empresas devem estar cientes em promover a saúde mental e física de toda a sua equipe se quiser crescer e gerar lucros, o aumento de trabalho gera nos funcionários muito cansaço mental, podendo acarretar transtornos como a Síndrome de Burnout, afastamentos e processos a empresa. É necessário criar formas criativas de se trabalhar em meio a pandemia, não fazendo aglomerações e ao mesmo tempo trabalhar em equipe, promovendo sempre o bem-estar dos funcionários, clientes e dos líderes. (PEREIRA, 2021)

Segundo Pereira (2021), o colaborador que se sente valorizado estará mais motivado a se empenhar pela empresa, pois o mesmo trabalha com alegria e dedicação genuína, não apenas pelo salário, mas também por se sentir pertencente ao grupo, ou seja parte de uma família, assim diminuindo os atestados, absenteísmo e demissões, essa redução

também traz economia para a empresa pois ao manter o quadro de colaboradores se reduz os custos com a seleção de novos funcionários e treinamentos. Essa valorização do colaborador é altamente ligada a cultura da empresa que em suas raízes já são definidas o bem-estar de seus colaboradores como prioridade em sua organização. A cultura da empresa é um conjunto de valores, expectativas, missões e comportamentos que dar um norte a organização como um todo, ela também é diretamente responsável em guiar seus líderes e colaboradores para o que a empresa quer ser e mostrar para a sociedade.

O objetivo deste artigo é mostrar como a psicologia pode ser útil para as pessoas e o meio empresarial em tempos pandêmicos. Os benefícios da psicologia dentro das empresas são muitos, e podem ser vistos até mesmo na prevenção de doenças como por exemplo a depressão, o burnout e a ansiedade, que afetam os colaboradores e todo o ambiente de trabalho.

Os benefícios da psicologia dentro da empresa são vários. De acordo com o autor (DIAS, 2021). Alguns exemplos são: Melhora do desempenho profissional, o colaborador passa a ter mais empenho em suas tarefas diárias, pois a realização delas deixa de ser algo maçante para se tornar uma atividade prazerosa automaticamente aumentando seu rendimento mensal e anual.

Melhora do relacionamento com os colegas e supervisores, pois ao se entender melhor internamente o colaborador se torna mais compreensivo e prestativo aos outros colegas de trabalho e também em casa com sua família e amigos o que o faz ir trabalhar mais leve e bem-disposto.

Melhora na autoestima, pois ao ver seus rendimentos melhorando o colaborador começa a se ver com um olhar de admiração e assim trazendo uma evolução na percepção intrapessoal. Melhora do rendimento nas tarefas administrativas e/ou rotinas, geração de novas ideias para negócios e aumento da resiliência de ante as adversidades, como por exemplo o enfrentamento da pandemia do Covid-19 que exigiu um esforço psíquico imenso de todos, entre vários outros.

A psicologia é um instrumento para o desenvolvimento da personalidade e crescimento do indivíduo, também ajudar no processo de aprendizado e concentração, além disso, os colaboradores que têm

boas habilidades pessoais são mais bem-sucedidos no mercado de trabalho e conseguem crescer profissionalmente, por possuir uma boa saúde mental, eles estão mais aptos a lidar com as situações que surgem durante uma pandemia, por exemplo. Gradativamente se tornando mais fortes diante as dificuldades, com ferramentas para lidar com as intempéries da vida e mais fácil superar e encontrar a tão sonhada felicidade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo teve o intuito de ilustrar de forma clara e objetiva os benefícios da psicologia no meio empresarial em tempos pandêmicos, considerando uma linha do tempo desde a industrialização fordista até os dias atuais. A psicologia organizacional que traz o estudo do comportamento humano dentro das empresas, vem com uma nova forma de conduzir situações das mais corriqueiras até as excêntricas e especialmente complicadas e dolorosas como a pandemia global.

Buscando atingir excelência na gestão de pessoas, transformando o meio como um todo, vem trazendo ferramentas para garantir que os colaboradores se tornarem mais resilientes diante a situação em que o mundo ainda está vivendo, ferramentas como por exemplo, palestras motivacionais, terapia em grupo, ouvir e identificar as demandas individuais e de cada grupo são alguns dos exemplos de como a psicologia pode beneficiar a todos.

Por outro lado, a psicologia dentro das empresas e uma ciência muito recente e ainda existe resistência por parte de algumas lideranças que insiste em gerir sua equipe de maneira fordista, mas dia após dia tem se tornado indispensável o cuidado psicológico de seus colaboradores para uma equipe de excelência.

A psicologia no meio empresarial vem para contribuir positivamente para a sociedade como um todo, pois ela traz ferramentas para auxiliar os colaboradores a lidar melhor com os desafios que essa nova realidade pandêmica apresenta. A psicologia nas empresas também é bem-vista, pois auxilia na catarse e na interação da equipe gerando uma união e fortalecimento, também vem trazendo a humanização de volta as empresas observando a subjetividade de cada um e introduzindo na

sistemática das empresas alterando sua cultura e reestabelecendo paradigmas diante desta nova realidade que a pandemia do covid-19 imputou a toda sociedade.

REFERÊNCIAS

CABRAL, G. O.; ALPERSTEDT, G. D. É hora de ir para casa: reflexões sobre o ir e vir sem sair do lugar. **Revista Gestão Organizacional**, v. 14, n. 1, p. 231-247, 2021.

Decreto nº 55.240, de 10 de maio de 2020, que institui o **Sistema de Distanciamento Controlado para fins de prevenção e de enfrentamento à epidemia causada pelo novo Coronavírus (COVID-19)** <https://coronavirus.rs.gov.br/upload/arquivos/202012/28124108-decreto-55675-de-23-dez-2020.pdf>

DIAS, Guilherme. **O que é psicologia organizacional, para que serve e Quais as áreas de atuação?** Gupy.io, 2021. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/psicologia-organizacional> . Acesso em: 07 de abr. 2023.

ENTENDA por que a sua empresa deve investir na valorização profissional e os principais benefícios! **Ponto Tel.**, 2021. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/valorizacao-profissional/#:~:text=A%20promo%C3%A7%C3%A3o%20da%20valoriza%C3%A7%C3%A3o%20profissional,bons%20resultados%20nas%20opera%C3%A7%C3%B5es%20organizacionais>. Acesso em 6 de abr. 2023.

JUNIOR, M. F. F. (2017). A Terceira Revolução Industrial e o Novo Paradigma Produtivo: Algumas Considerações sobre o Desenvolvimento Industrial Brasileiro nos Anos 90. **Revista Da FAE**, 3(2). Recuperado de <https://revistafae.fae.edu/revistafae/article/view/50>

KLEBER, Diego, **O Estado de S. Paulo** 30 de Março de 2020 <https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,saiba-o-que-e-um-lockdown,70003253324>

MARANHÃO, R. As ações do Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovações e Telecomunicações no Combate ao Novo Coronavírus. **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, Boa Vista, v. 1, n. 3, p. 45–57, 2020. DOI: 10.5281/zenodo.3834296. Disponível em: <https://revista.ioles.com.br/boca/index.php/revista/article/view/156> Acesso em: 7 abr. 2023.

MARSH, Sarah. One in three survivors of severe Covid diagnosed with mental health condition. In: **The Guardian**, 2021. Disponível em: <https://www.theguardian.com/world/2021/apr/07/one-in-three-covid-survivorsdiagnosed->

with-mental-health-condition?CMP=fb_gu&utm_medium=Social&utm_source=Facebook#Echobox=1617775390

MINISTÉRIO DA SAÚDE, **Saúde do Trabalhador Protocolos de Complexidade Diferenciada** Impresso na Gráfica e Editora Brasil Ltda. PDJK, Polo de Desenvolvimento JK Trecho 01 Conj. 09/10, Lotes 09/10/22 Santa Maria-DF Brasília, janeiro de 2013 https://bvsm.saude.gov.br/bvs/publicacoes/dor_relacionada_%20trabalho_lesoes_ler.pdf

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE OMS. **Informativo Pandêmico 2021** Disponível em: https://www.who.int/whr/2001/en/whr01_po.pdf < Acesso em: 20 abr. 2022.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE. São Paulo: **OMS afirma que COVID-19 é agora caracterizada como pandemia**, 2020. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/news/11-3-2020-who-characterizes-covid-19-pandemic>. Acesso em 07 abr. 2023.

PEREIRA, Fernando. **A psicologia organizacional e do trabalho na pandemia. Sanar Saúde, 2021**. Disponível em: <https://www.sanarsaude.com/portal/carreiras/artigos-noticias/colunistapsicologia-a-psicologia-organizacional-e-do-trabalho-na-pandemia> . Acesso em 07 abr. 2023.

PEIXOTO, VASCONCELOS, BENTIVI, **Covid-19 e os Desafios Postos à Atuação Profissional em Psicologia Organizacional e do Trabalho: uma Análise de Experiências de Psicólogos Gestores**, 2020 Universidade Católica Dom Bosco, MS, Brasil. <https://www.scielo.br/ij/pcp/a/4zhgMbKwz7jh4fFGzjdqR6R/?lang=pt&format=pdf>

ROCHA, S, J, A. NASCIMENTO, L, F. **Psicologia: Análise bibliográfica da síndrome de Burnout no contexto da pandemia da covid-19** Ano III | Volume 7 | Nº21 | Boa Vista | 2021 <https://revista.ioles.com.br/boca/index.php/revista/article/view/473/331>

ROGERS, JP. CHESNEY, E. OLIVER, D. et al. **Apresentações psiquiátricas e Neuropsiquiátricas associadas a infecções graves por coronavírus: uma revisão sistemática e meta-análise em comparação com a pandemia de COVID-19**. Lancet Psychiatry, 2020, pp.611-627. Disponível em: [https://www.thelancet.com/journals/lanpsy/article/PIIS2215-0366\(21\)00084-5/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lanpsy/article/PIIS2215-0366(21)00084-5/fulltext)

SANTOS, P, E, S. **Endomarketing Como Ferramenta De Gestão** Taubaté-SP 2022. Disponível em: <http://repositorio.unitau.br/jspui/handle/20.500.11874/6353> Acesso em 07 abr. 2023.

O PAPEL DA PSICOLOGIA NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL: DESAFIOS DA INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO AMBIENTE DE TRABALHO

Dulciane Pereira de Souza
Risélia Maria dos Santos Fontes
Caio Felipe Borges Rezende
Vilma Ribeiro da Silva

Todos nós temos qualidades que valorizamos e defeitos que queremos esconder. O segredo é valorizar a si mesmo com frequência. Assim, será mais fácil tentar melhorar essas falhas em nosso comportamento.
(Elizabeth Gilbert)

Essa pesquisa analisou as empresas diante da implantação da lei de cotas que tem por objetivo assegurar os direitos trabalhistas e a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, e elucidará de que forma tem sido a aceitação das corporações trabalhistas em relação a chegada das Pessoas com Deficiências (PCDs) no âmbito de trabalho. Segundo o autor “Uma sociedade para ser inclusiva tem que acolher todos os indivíduos respeitando suas diferenças, particularidades e limitações”. (SILVA *et al.*, 2015 p.1).

Na área organizacional não pode ser diferente, analisando a visão do autor citado, pois ainda se vê uma lacuna nesse contexto e fica a indagação será que este acolhimento e respeito tem sido aplicado dentro das empresas como um todo? As pessoas têm recebido o acolhimento humanizado? Realmente está sendo aplicado a inclusão da pessoa com deficiência no trabalho? Ou somente as empresas estão inserindo esses indivíduos para cumprir cotas. Será esplanada aquelas indagações mencionadas.

Veremos o histórico do surgimento da lei de cotas, como foi o impacto da nova lei para as empresas e para a sociedade, pois não se pode esquecer da crença preconceituosa a qual nos é imposta diariamente, e que esse indivíduo em alguns cargos pode ter contato direto com os

usuários da empresa dependendo do cargo oferecido. Será que as pessoas ditas normais têm a sensibilidade de serem atendidas por um PCD que as vezes podem não ter a mesma agilidade de outras?

Será enfatizado a importância da inclusão para a PCD ao chegar na empresa e qual a melhor maneira de receber esse indivíduo, como a recepção com acolhimento pode fazer a diferença no desempenho dessa pessoa, para isso o psicólogo organizacional do trabalho (POT) terá um papel importante diante dessa demanda, utilizando técnicas psicológicas da terapia cognitiva comportamental (TCC), criando estratégias para conscientização e melhor aceitação da PCD dentro do contexto inserido, a visar que o maior número de pessoas dentre gestão, colaboradores e usuários da empresa reconheça o que realmente é a inclusão da pessoa com deficiência.

DESENVOLVIMENTO

Resultados e Discussão

Diante dos desafios encontrados no âmbito organizacional, para o recebimento da Pessoa com Deficiência no mercado de trabalho, vê-se a necessidade de uma explanação abrangente no contexto organizacional e no cumprimento da Lei de Cotas que assegura a contratação da PCD. O intuito é de averiguar os aspectos relevantes que possam dificultar o processo da inclusão da PCD e do acolhimento inadequado que recebem dentro das empresas.

Tendo em vista que o índice de pessoas com deficiência no mercado de trabalho ainda é pouco em relação a quantitativa de PCD no Brasil, podemos notar que há falhas na inserção delas neste ambiente, e da inclusão no contexto organizacional, pois a Lei de cotas, criada em 1991, dá ao PCD o direito do trabalho regularizado, podendo exercer a função a qual lhe foi delegada desde que esteja dentro dos seus parâmetros de habilidades.

Diante do contexto exposto por pesquisas bibliográficas, será discutido em quais aspectos é observado possíveis falhas acerca da inclusão da Pessoa com Deficiência no mercado de trabalho e como a psicologia pode intervir para uma melhor adesão desse público na área

organizacional, a fazer uso das técnicas psicoterápicas utilizadas pela TCC (Teoria Cognitiva Comportamental). Dessa forma, contribuí para a conscientização de todos os colaboradores dentro das empresas, para que realmente aconteça a inclusão de pessoas com deficiência, onde possam se sentir acolhidas no ambiente de trabalho, e que essa iniciativa seja compensatória para ambas as partes.

De que forma a TCC pode auxiliar na inclusão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho? A psicologia é a ciência que estuda o comportamento humano, e tem como estudo diversas áreas e abordagens visando o biopsicossocial do indivíduo, o psicólogo organizacional do trabalho (POT), tem como base trabalhista o bem-estar e o desenvolvimento do profissional dentro da empresa a qual faz parte, para que esse indivíduo possa se inserir na área em que tem expertise e desenvolver suas habilidades visando o crescimento da empresa e o bem-estar do trabalhador. “Contudo, muitas sociedades não estão preparadas para lidar com as diferenças, o que promove a discriminação” (SILVA et al., 2015, P. 3). Para os autores citados um obstáculo na inclusão tem sido a não aceitação e a discriminação da sociedade, tendo em vista que a inclusão não depende isoladamente das empresas/gestores, mas de todos os componentes envolvidos na corporação.

Para os autores:

O preconceito e a discriminação representam um grande entrave à inclusão, uma vez que, promovem estigmas e criam estereótipos, dificultando a contratação de pessoas com deficiência pelas empresas privadas estas diferenças são identificadas por algumas empresas como um complicador na relação com o cliente (SILVA et al., 2015, p. 3).

O profissional da psicologia possui técnicas científicas para trabalhar no contexto aqui exposto, sendo um interlocutor entre o indivíduo e a empresa com o intuito de incluí-los em um mesmo objetivo e desenvolver a inclusão e um bom desempenho da PCD em suas funções. Pois segundo as normativas da profissão o psicólogo “aplica conhecimento teórico e técnico da psicologia, com o objetivo de identificar e intervir nos fatores determinantes das ações e dos sujeitos, em sua história pessoal, familiar e social, vinculando-as também a condições políticas, históricas e culturais” (CRP, 1992).

Dentre as abordagens que a psicologia compõe a Terapia Cognitiva Comportamental (TCC) tem muito a contribuir com o desempenho do psicólogo organizacional (POT) para inserir a inclusão nas empresas visando o bom desempenho da PCD no trabalho e o crescimento profissional e pessoal do indivíduo, para que seja desenvolvido um trabalho de inclusão efetivo dentro das empresas.

Primeiramente faz-se necessário trabalhar a conscientização dos gestores utilizando as técnicas de (dessensibilização sistemática), a dessensibilização sistemática vai extinguir os paradigmas criados pela sociedade de que a pessoa com deficiência não é capaz de ser eficaz no trabalho e se for contratada será somente para cumprir cotas, após a dessensibilização se faz necessário trabalhar a Psicoeducação entre a empresa/gestores e todos os colaboradores, utilizando dados fidedignos levando-os a visualizar a realidade das pessoas com deficiência, a trazer palestras educativas ouvindo o ponto de vista dos envolvidos através de rodas de conversas e intervenções diretas de conscientização.

Os principais desafios da inclusão no mercado de trabalho entre os inúmeros obstáculos que a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho sofre estão os fatores econômicos, sociais, discriminação, rejeição e a falta de qualificação, ou seja, é um aglomerado de obstáculos que eles precisam enfrentar para chegar ao reconhecimento profissional.

Para os autores:

Dentre os fenômenos que dificultam a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, a educação e a qualificação para o trabalho são fundamentais. O governo criou a Lei de Cotas, porém eximiu-se da responsabilidade de capacitação dessas pessoas, que há tanto tempo estão à margem do processo educacional e do mundo do trabalho. (VIEIRA *et al.*, 2015, p. 355).

A inclusão para ser efetiva vai além de somente cumprir uma lei, faz-se necessário a qualificação, disposição e engajamento de ambas as partes, tanto do candidato como do contratante, é fácil exigir das empresas a contratação, porém a luta pela inclusão vai além de ser contratado, ela começa dentro de casa quando não há incentivo e predisposição para se qualificar, pois é direito das empresas exigir no mínimo o ensino fundamental é médio, porém o número de pessoas com deficiências que

não deram seguimento aos estudos são grandes. A qualificação profissional é considerada uma barreira para a contratação tanto pelas empresas como pelas próprias pessoas com deficiência. (SILVA, PRAIS e SILVEIRA, 2015, p. 3).

Dados apontado pelo IBGE no ano de 2021 mostram que o número de pessoas com deficiência que não terminou o ensino fundamental, médio e superior é maior que as que não possui nenhuma deficiência, conforme aponta a pesquisa:

Em 2019, 16,6% da população brasileira com deficiência possuía ensino médio completo ou superior incompleto, contra 37,2% das pessoas sem deficiência. Também se constatou que mais de 67,6% da população com alguma deficiência não tinha instrução ou tinha o ensino fundamental incompleto; entre as pessoas sem nenhuma das deficiências investigadas, o índice era de 30,9 (IBGE, 2021).

Fazendo inferência dos seguintes dados nota-se que ainda é pouco o quantitativo de PCDs que se propõe a se qualificar profissionalmente e quando começa ainda se tem a dificuldade de se manter até a conclusão. Nota-se qual o fator que os desmotiva a dá continuidade, pode ser: a discriminação, a falta de empatia para com eles ou até mesmo acreditarem que não faz sentido o estudo, pois não serão contratados, são muitas as barreiras enfrentadas até chegar a contratação de uma vaga almejada mas quando essa vaga enfim é alcançada ainda tem as dificuldades de serem aceitas e bem recebidos no cargo almejado.

Para os seguintes autores:

A formação desses indivíduos, tanto no que se refere à educação básica, quanto a capacitação profissional, é um desafio. O Brasil tem realizado vários avanços no sentido de melhorar a formação e favorecer a educação inclusiva, no entanto, as pessoas com deficiência e seus familiares ainda se deparam com muitos desafios para uma educação de qualidade (SILVA, PRAIS e SILVEIRA, 2015, p. 3).

Tendo em vista os desafios a percorrer nota-se que há casos em que algumas pessoas com deficiência dão preferência em manter-se com o benefício de prestação continuada BPC valor de um salário-mínimo para família que possui renda de no mínimo $\frac{1}{4}$ do salário-mínimo por pessoa, paga pelo governo para auxiliá-los em seus gastos e medicamentos, e acabam por desistirem de buscar seus ideais, pois o

trabalho não vai ajudar somente no financeiro mas também no crescimento pessoal e desenvolvendo a autonomia e o empoderamento desse indivíduo. “A educação inclusiva também estimula a pessoa com deficiência a lidar com outros indivíduos, aprimorando a relação que ela estabelecerá com a sociedade” (SILVA et al., 2015, p. 4). A ressalva dos autores reafirma que os desafios são muitos, porém se faz necessário que todas as PCDs tenham acesso à educação e qualificação inclusiva pois para chegar à inclusão no mercado de trabalho faz-se necessário a inclusão na base da educação.

O percurso da lei de cotas nos tempos mais remotos se tratavam as pessoas com deficiência com receio e discriminação chegavam a ter expressão de nojo diante desses indivíduos, eles eram mantidos isolados como se tivessem contato com as pessoas, eles poderiam transmitir doenças, o decorrer dos anos essa visão discriminatória foi mudando e as PCDs começaram a tentativa de se inserir na sociedade ganhando seu espaço.

Pensando na inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho foi sancionada a lei 8.213/91 no ano de 1991, a lei exige das empresas a contratação da PCDs em empresas que possui de 100 a mais funcionários registrados formalmente, segundo o site:

Conforme a legislação, as proporções para empregar pessoas com deficiência variam de acordo com a quantidade de funcionários. De 100 a 200 empregados, a reserva” legal é de 2%; de 201 a 500, de 3%; de 501 a 1.000, de 4%. As empresas com mais de 1.001 empregados devem reservar 5% das vagas para esse grupo. (BRASIL, 2022).

Com o surgimento da lei de cotas houve um avanço significativo na inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, porém não foi o suficiente, o índice de PCDs desempregadas ainda é grande, a lei sozinha não conseguiu mudar a realidade da inclusão no Brasil.

O número de pessoas com deficiência no Brasil tem sido crescente, dados apontados pelo IBGE ainda no ano de 2010 havia aproximadamente 46 milhões de Brasileiros, contabilizando certa de 26% da população, dentre esse quantitativo estão, os deficientes auditivos, visual, físico e mental.

Diante dos dados podemos ter uma visão da dificuldade que a inserção da pessoa com deficiência passa para ser incluído no mercado de trabalho, pois mesmo com a lei de cotas ainda o quantitativo de empregados é muito baixo comparada ao percentual de PCDs no Brasil.

Desde que a lei foi sancionada é notório a evolução das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, porém nota-se que a demanda de contratados formalmente ainda é baixa comparando os dados aqui exposto, ainda estamos em desenvolvimento para chegar a um cenário inclusivo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante dos desafios encontrados no âmbito organizacional, para o recebimento da Pessoa com Deficiência no mercado de trabalho, vê-se a necessidade de maior atenção voltada para a inclusão das pessoas com deficiência no contexto organizacional e no cumprimento da Lei de Cotas que assegura a contratação desse público. O intuito é de averiguar os aspectos relevantes que possam dificultar o processo da inclusão da PCD e do acolhimento inadequado que recebem dentro das empresas.

Pois é notório que o índice de pessoas com deficiência no mercado de trabalho ainda é pouco em relação a quantitativa de PCD no Brasil pode-se notar que há falhas na inserção delas neste ambiente, e da inclusão no contexto organizacional, pois a Lei de cota, dá ao PCD o direito do trabalho regularizado, podendo exercer a função a qual lhe foi delegada desde que esteja dentro dos parâmetros de habilidades de cada indivíduo, respeitando suas limitações e dando possibilidades de desenvolver suas habilidades.

Após explanação do conteúdo aqui exposto se concluí que ainda se tem muitos pontos a melhorar para que se pode chegar a inclusão nas empresas, foi avaliado em quais aspectos há possíveis falhas acerca da inclusão da Pessoa com Deficiência no mercado de trabalho e de que forma a psicologia pode intervir para uma melhor adesão desse público na área organizacional, fazendo uso das técnicas psicoterápicas utilizadas pela TCC (Técnicas Cognitiva Comportamental).

Dessa forma, contribui para a conscientização de todos os colaboradores dentro das empresas, para que realmente aconteça a

inclusão de pessoas com deficiência, onde possam se sentir acolhidas no ambiente de trabalho, e que essa iniciativa seja compensatória para ambas as partes, este estudo pode contribuir para o crescimento da psicologia dentro da área organizacional e para a continuidade da pesquisa visando o bem-estar e o crescimento profissional e pessoal de cada trabalhador.

REFERÊNCIAS

BRASIL. GOV.BR – **Inclusão no mercado de trabalho**: lei de cotas no mercado de trabalho. NOVEMBRO DE 2022. Disponível em: <<https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2020-2/julho/inclusao-no-mercado-de-trabalho-lei-de-cotas-para-pessoas-com-deficiencia-completa-29-anos>>.

Acessado em: 10 abr. 2023.

CRP. **Atribuições profissionais do psicólogo no Brasil**. 17 DE OUTUBRO DE 1992. Disponível em: <http://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2008/08/atr_prof_psicologo.pdf>. Acessado em: 08 abr. 2023.

DIAS; J C D. **Decreto n 3,298, de 20 de dezembro de 1999**. BRASÍLIA, 20 DE DEZEMBRO DE 1999; 178º DA INDEPENDÊNCIA E 111º DA REPÚBLICA. FERNANDO HENRIQUE CARDOSO. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acessado em: 29 out. 2022.

FERRARI: C F. **Lei de cotas é a evolução da inclusão no Brasil**. JULHO, 2013. Disponível em: <<https://www.fiesp.com.br/sindimilho/noticias/lei-de-cotas-e-a-evolucao-da-inclusao-no-brasil/>>. Acessado em: 29 out. 2022.

GOV.BR – **Pessoas com deficiência**. Disponível em: <<https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/20551-pessoas-com-deficiencia.html>>. Acessado em: 10 abr. 2023.

IBGE – **INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA**. Taxa de pcds com fundamental incompleto ou sem instrução. É DE 67%. (AGOSTO, 2021). Disponível em: <<https://educacao.uol.com.br/noticias/2021/08/26/ibge-pcds-fundamental-incompleto-sem-instrucao-taxa-2019-pns.htm>>. Acessado em: 09 abr. 2023.

IBGE – **INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA**. Uberlândia Cabral, (PNS. 2019). Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/34977-desemprego-e-informalidade-sao-maiores-entre-as-pessoas-com-deficiencia>>. Acessado em: 16 out. 2022.

MONTEIRO, L. G.; OLIVEIRA, S. M. Q.; RODRIGUES, S. M.; DIAS, C. A. **Responsabilidade social empresarial:** inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. dezembro, 2011. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rbee/a/ZRVscnGLkP5P7nwRJ7gJGdC/?format=pdf&lang=pt>>.

Acessado em: 29 out. 2022.

PERLIM, A. P.; GOMES, C. M.; KNEIPP, J. M.; FRIZZO, K.; ROSA, L. A. B. **Inclusão de pessoa com deficiência no mercado de trabalho:** um estudo de uma empresa do setor cerâmico. JULHO, 2015, Disponível em: <<file:///C:/Users/nir.hel/Downloads/4030-Texto%20do%20artigo-25656-1-10-20160405.pdf>> Acessado em: 04 nov. 2022.

SILVA, P. S; **Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil:** cenário e perspectiva. Agosto, 2015. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1413-81232015208.17802014>>_ Acessado em: 09 abr. 2023.

SILVA; A. A B; LEITÃO; A. S.; DIAS; E. R. **O caminha da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho:** onde estamos? MAIO, 2016. Disponível em: <<file:///C:/Users/nir.hel/Downloads/653-2513-1-PB.pdf>>. Acessado em: 29 out. 2022.

A CONTRIBUIÇÃO DO PSICÓLOGO NO PROCESSO DE GESTÃO ORGANIZACIONAL: UM OLHAR A PARTIR DO RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Marcenita de oliveira Nobre
João Fabrício Arrais Caldas
Maria Lidiane Santos Florentino Moura
Thaís Silva Neto

Não é a consciência dos homens que determina o seu ser, mas, ao contrário, é o seu ser social que determina sua consciência.

(Karl Marx, 1998).

O presente artigo discute o processo de recrutamento e seleção e a contribuição do psicólogo, através da análise do comportamento, trata-se de uma revisão de literatura, descritiva com análise qualitativa, uma abordagem teórica e científica com objetivo de compreender o comportamento humano em relação às suas emoções com o ambiente.

Através desse contexto, o psicólogo organizacional exerce um papel primordial na hora de utilizar técnicas da análise do comportamento para avaliar de forma objetiva e precisa os candidatos, sem desconsiderar suas habilidades, competências e ainda sua característica pessoal.

A contribuição do psicólogo no processo de recrutamento e seleção pode ajudar tanto na estruturação do processo quanto na identificação dos perfis comportamentais dos futuros profissionais a serem contratados. A contratação assertiva se baseia em ações que o psicólogo pode estruturar, envolvendo ações como entrevistas, dinâmicas de grupo e aplicação de testes.

O comportamento humano ajuda o psicólogo a contribuir com organização, pois é através de seu conhecimento que faz o profissional ter um olhar humanizado. Vale ressaltar que há uma limitação do presente estudo, pois não foram encontrados mais artigos na perspectiva

da análise comportamental. Para dar mais ênfase, sugere-se mais estudos sobre essa temática.

A psicologia organizacional ganhou espaço para que ela pudesse contribuir com o ambiente organizacional, devido ao conhecimento técnico que o psicólogo possui e através desse contexto podemos destacar o comportamento humano que é o um dos focos que são necessários para o processo de recrutamento e seleção. Esse processo é essencial para qualquer organização, pois é ele que irá identificar quais candidatos que estão aptos a se enquadrarem nos requisitos necessários para a ocupação das vagas.

A assertividade dos candidatos aos cargos pretendidos gera satisfação à organização e isso faz com o que o psicólogo organizacional trabalhe com eficiência em cada processo, e a porta de entrada para essa eficácia é o processo de recrutamento e seleção.

O objetivo do psicólogo organizacional dentro do processo de recrutamento e seleção é de encontrar através da comunicação entre patrão e empregado a melhor forma para que a organização possa estar satisfeita com o processo de seleção elaborado pelo psicólogo organizacional.

DESENVOLVIMENTO

A Ciência Comportamental nas Organizações

A análise do comportamento se baseia na observação e na análise sistemática do comportamento humano, ela busca compreender as relações entre o indivíduo e o ambiente em que está inserido. A abordagem refere-se às contingências ambientais que para a análise do comportamento são todos os componentes das relações, podendo ser modificado por meio de técnicas e estratégias específicas. O psicólogo que utiliza a base teórica no recrutamento e seleção pode avaliar o candidato de forma objetiva fazendo a avaliação das habilidades, competências e características pessoais do indivíduo. É importante ressaltar que essa abordagem permite um olhar mais preciso e detalhado do comportamento dos indivíduos, pois vai identificar os padrões de respostas que são relevantes para a organização.

A assertividade dos candidatos aos cargos pretendidos gera satisfação à organização e isso faz com o que o psicólogo organizacional trabalhe com eficiência em cada processo, e a porta de entrada para essa eficácia é o processo de recrutamento e seleção. O psicólogo organizacional pode utilizar os princípios da análise do comportamento para realizar entrevistas estruturadas, testes comportamentais e utilizar observações diretas do comportamento dos candidatos, permitindo uma avaliação mais segura e precisa de suas habilidades técnicas e sociais de cada indivíduo, além de sua capacidade de adaptação e aprendizado.

Portanto, uma análise do comportamento contribui para que seja identificado as características pessoais e importantes, capacitando as habilidades de comunicação, resolução de problemas e trabalho em equipe, trazendo benefícios para uma seleção mais justa. Além disso, a análise do comportamento identifica o potencial de cada desenvolvimento dos candidatos, pois o comportamento é moldável e sujeito a mudanças, possibilitando a identificação de candidatos que mesmo não possuindo as habilidades exigidas no início, apresentavam potenciais para desenvolver treinamentos e suporte adequado. É através da entrevista que o psicólogo

organizacional busca conhecer os candidatos, e como ferramentas de conhecimentos técnicos ele pode usar seus recursos para perceber as habilidades do candidato, podendo fazer aplicação de testes psicológicos, dinâmicas de grupos e, testes de conhecimentos específicos que são fundamentais para que o psicólogo consiga perceber todos os aspectos biopsicossociais do candidato, e assim tornar eficaz esse processo. Contudo, a partir do momento em que o psicólogo organizacional tem seu trabalho reconhecido, suas intervenções vão acontecendo de forma natural facilitando seu trabalho com a equipe de gestores e colaboradores, mas para isso o psicólogo precisa cumprir com êxito todas as demandas que lhe compete.

Percorrendo a Teoria

Foi realizada para esta literatura a revisão narrativa, esse método é considerado a base da produção científica descrita como:

Os artigos de revisão narrativa são publicações ampliadas, apropriadas para descrever e discutir o desenvolvimento ou o "estado da arte" de um determinado assunto, sob o ponto de vista teórico ou contextual". Constituem, basicamente, análise da literatura publicada em livros, artigos de revista impressos e/ou eletrônicos na interpretação e análise crítica pessoal do autor (Macías et.al. 2002, p. 262, tradução nossa).

Os estudos publicados foram até 30 de Maio, em Português e Espanhol, que foram considerados para análise. A busca de notas técnicas foram consultas on-line no site do Conselho Federal de Psicologia, foram feitas também mecanismo de busca Google Acadêmico, que fornece acesso a distintas bases de dados, como o SCIELO (Scientific Electronic Library), PEPSIC (Periódicos Eletrônicos de Psicologia), entre outras fontes. Foram selecionados, como referência, revistas e artigos científicos relacionados à temática do presente estudo.

Como critério de busca, utilizaram-se as seguintes palavras-chave: "Psicologia Organizacional", "Psicólogo e Recrutamento e Seleção", "Recrutamento e Seleção de Pessoas", "Recrutamento e Seleção e Análise do Comportamento", "Psicologia Organizacional e Análise do Comportamento".

Já para os critérios de inclusão, utilizaram-se obras consideradas funcionais para descrever as características da atuação do psicólogo nos processos de recrutamento e seleção que possibilitem discorrer sob a visão da análise do comportamento. Como critério de exclusão, suprimiram-se os trabalhos relacionados ao Recursos humanos e Administração uma vez que o foco foi discorrer sobre a realidade do recrutamento e da seleção sob a ótica da análise comportamental e a contribuição do psicólogo organizacional para as assertividades durante os processos seletivos.

Assim, nesta revisão foram incluídas dez publicações entre eles, artigos, nota técnica do Conselho Federal de Psicologia (CFP) e apenas um parecer de língua estrangeira sobre a revisão narrativa. O intervalo de ano da publicação foi entre 2017 e 2023.

A preocupação com o comportamento humano fez com que a psicologia organizacional fosse relacionada ao trabalho, organização e a produtividade. A psicologia Organizacional é voltada para o comportamento das pessoas, grupos e organizações em situação de

trabalho, assim como o recrutamento e seleção. (ROTHMANN; COPPER, 2017).

No começo de 1990, o psicólogo alemão Hugo Munsterberg, considerado um dos pais da psicologia organizacional e do trabalho, discutia sobre o que a psicologia poderia oferecer nas áreas de seleção de novos empregados. Por outro lado, Mary Parker Follett especialista em orientação vocacional argumentava que a organização precisaria se esforçar bastante para satisfazer as necessidades humanas. (ROTHMANN; COPPER, 2017).

Segundo Merlo e Silva (2007), no começo do século XX o psicólogo começou a ser convidado para contribuir com o ambiente organizacional por conhecer o comportamento humano através das suposições, pois o foco no contexto organizacional era fazer o direcionamento aos problemas de recrutamento e seleção para buscar o melhor candidato para cada função. (MACHADO et.al,2018).

O psicólogo organizacional pode utilizar na sua atuação a análise do comportamento (AC), essa abordagem merece destaque, pois o Brasil concentra a maior parte da comunidade de analistas do comportamento. Essa abordagem estuda a compreensão e o controle do comportamento por meio de sua interação com o ambiente. Segundo os autores Machado et.al (2018, p. 3)“ entende-se por ambiente qualquer evento, privado ou externo, capaz de afetar o organismo.

Entre os diversos tipos de ambiente que existem há o organizacional contexto do presente estudo, ele pode ser definido como fatores internos e externos que influenciam nos processos e desempenhos de uma organização. O comportamento dos colaboradores opera mudanças no ambiente organizacional e pode ser modificado conforme as contingências que estão presentes no ambiente. (MACHADO et.al,2018).

Contingência refere-se a todos os componentes das relações comportamentais, as quais possuem uma relação de dependência entre si (MACHADO et.al, 2018, p. 4). Esse conceito acredita que a interação entre estrutura do ambiente e estrutura do comportamento expressa relações entre o organismo e seu ambiente e que, modelam o comportamento devidos às suas consequências.

O psicólogo organizacional tem a tarefa de aplicar os princípios básicos da psicologia, usando uma abordagem científica, pois lidam com o comportamento humano das pessoas no trabalho, eles usam a observação qualitativa, quantitativa e a estatística, para fazer intervenções dentro da organização. A eficiência da organização faz com que o psicólogo organizacional foque no bem-estar das pessoas operando no modelo com mais de um nível, reconhecendo as influências individuais no comportamento e nas atitudes individuais. (ROTHMANN; COPPER, 2017).

Um dos trabalhos do psicólogo organizacional é explicar o funcionamento individual, grupal da organização com bases em teorias e modelos como, por exemplo, ele pode reunir administradores para discutir possíveis problemas relacionados à empresa como a rotatividade de empregados, entrevista de emprego ou questionários aos empregados (ROTHMANN; COPPER, 2017).

No contexto de recrutamento e seleção, o psicólogo organizacional contribui para o desenvolvimento da organização tendo um papel fundamental nesse cenário, pois os objetivos organizacionais são atingidos somente por meio das pessoas que a compõem. As organizações buscam cada vez mais pessoas capacitadas tecnicamente e que tenham um perfil comportamental alinhado a sua visão, missão e valores (MACHADO et.al,2018).

Os psicólogos organizacionais devem lidar com resistências em relação a novas ideias de colaboradores e deve apoiar todos os funcionários que estão dentro da organização. Devem fazer planejamento e programar intervenções que irão contribuir para o desenvolvimento pessoal, além de contribuir com a construção e a manutenção positivas da organização (ROTHMANN; COPPER, 2017).

A psicologia Organizacional já fortalecida e amparada preocupa-se com a saúde psíquica do trabalhador, envolvendo as mais variadas questões nas diversas áreas do trabalho. Nesse contexto, no decorrer dos anos, a psicologia organizacional foi evoluindo com o mundo empresarial e com o desenvolvimento do trabalhador entre as demandas do mercado e a promoção da saúde. (CARDOSO; PADILHA, 2018).

No contexto de recrutamento e seleção o psicólogo organizacional tem um papel importante no desenvolvimento de uma organização,

porque os objetivos organizacionais somente são atingidos por meio das pessoas que o compõem. (MACHADO; MARTINS et al.,2018) *apud* (ARIEIRA; GUIMARÃES,2005).

O Psicólogo precisa conhecer a organização que está inserida, pois isso influencia diretamente em sua atuação como profissional, ele precisa fundamentar suas ações e estratégias, compreender a história da organização, suas características, o tipo de gestão e as condições organizacionais, dentre outros aspectos. (MACHADO; MARTINS et al.,2018) *apud* (CHAVES; NUNES,2010).

O planejamento do processo de recrutamento e seleção tem como ideia inicial a análise de descrição de cargos com finalidade de avaliar principalmente as competências técnicas e comportamentais descritas para ele. Esses dados servirão como base para fazer uma definição das estratégias de recrutamento e para estruturar etapas de seleção. (MACHADO; MARTINS et al.,2018) *apud* (CHIAVENATO,2010; CORADIRIL; MURINI,2009).

A avaliação do candidato exige que o psicólogo organizacional planeje e faça escolhas assertivas através de técnicas que possam fazer parte do processo de avaliação e exigem do profissional os cuidados relacionados à subjetividade de cada candidato. A determinação é uma das atribuições que são necessárias para desempenhar um trabalho com eficácia, identificando as competências técnicas e comportamentais, para escolher os procedimentos que definirá a escolha do candidato (COSTA; SANTOS et al.,2022)

A descrição de cargos é importante para qualquer organização, é um alicerce essencial para todas as ações, sendo fundamental para o recrutamento e seleção, entre outras demandas. (MACHADO; MARTINS et al.,2018) *apud* (CHIAVENATO,2010). Ao fazer a análise da descrição de cargo o Psicólogo poderá identificar as possíveis relações de eventualidade e comportamentos que estão ligados às tarefas mais importantes do cargo. (MACHADO; MARTINS et al.,2018) *apud* (TADALESK,2008).

O papel do psicólogo no processo de seleção consiste na atração de candidatos para a realização da seleção além de estratégias para que sejam recrutados profissionais que estejam de acordo com as exigências do cargo. A decisão de locais para a divulgação das oportunidades assim

como a divulgação das vagas é de extrema importância para aumentar as chances de ter êxito durante o processo. (MACHADO; MARTINS et al.,2018) *apud* (SILVA; SILVA, 2013).

Os tipos de recrutamento são umas das principais decisões a ser tomado nessa etapa do processo, o recrutamento interno vai divulgar a vaga em aberto para os colaboradores da própria empresa em que estão inseridos, dando oportunidade de participar do processo de seleção visando uma promoção ou remanejamento para outro setor. O recrutamento externo vai buscar profissionais que estão fora da organização, mas que estão disponíveis para o mercado de trabalho. (MACHADO; MARTINS et al.,2018) *apud* (D'ÁVILA et al.,2010; LACOMBE; HEILBORN,2003).

O recrutamento misto é a realização tanto do processo interno quanto externo, esse tipo de recrutamento é o mais utilizado pelas organizações de grande porte. (MACHADO; MARTINS et al.,2018) *apud* (CHIAVENATO,2006). Ressalta-se que esse tipo de recrutamento pode ter prejuízos e benefícios em seu processo de maior ou menor custo, tempo ou adaptação a nova função, o Psicólogo poderá analisar as relações de contingência ambientais estruturais da equipe em questão. (MACHADO; MARTINS et al.,2018) *apud* (CORADINI; MURINI,2009; FRANCO et al.,2003).

Uma das práticas do psicólogo organizacional é a realização do recrutamento e seleção podendo ser conceituado como um conjunto de técnicas e procedimentos que levam a um objetivo, atrair candidatos que tenham potenciais e que são qualificados para ocupar um determinado cargo disponível na organização. (CARDOSO; PADILHA, 2018).

O psicólogo que trabalha com seleção de pessoas deve utilizar técnicas que já existem para esses processos, como por exemplo, entrevista, prova de conhecimento, testes psicológicos e de personalidade, testes de personalidade, teste de simulação e dinâmicas de grupo. Com esses recursos o Psicólogo terá a capacidade de ter uma visão diferenciada e perceber a apuração em relação aos aspectos analisados, percebendo a sensibilidade à empresa, e realizar a seleção de forma eficaz e assertiva. (JANKOSKI; GIROTO, 2019) *apud* (MARQUES, 2018)).

A entrevista é a técnica mais importante e utilizada nas organizações de trabalho, ela pode ter suas estruturas variadas conforme as suas

demandas, cabendo ao entrevistador formular perguntas padronizadas onde se caracterizará como uma entrevista estruturada ou não, pois pode elaborar as perguntas de forma dinâmica para cada candidato. O objetivo da entrevista é identificar se o candidato possui competências, técnicas comportamentais que são necessárias para o desempenho do cargo. (JANKOSKI; GIROTO, 2019 *apud* (CARLETTO; FRANCISCO et.al,2009).

A entrevista se baseia em investigações sobre o repertório comportamental do candidato para identificar suas habilidades, conhecimentos, competências e limitações. (JANKOSKI; GIROTO, 2019 *apud* (BOHLANDER et.al.,2003). Ela possui uma relevância maior dentre todas as etapas, pois é uma ação indispensável para qualquer processo seletivo e terá como base fundamental a contratação ou não de um novo colaborador. (JANKOSKI; GIROTO, 2019 *apud* CORADINI; MURINI,2009). Os testes psicológicos são recursos instrumentais que estão disponíveis apenas para psicólogos para que ele possa avaliar de maneira mais sistemática os aspectos de personalidade que determinam as diferenças individuais, esses recursos precisam ser aplicados com rigor técnico, para dar confiabilidade em seus resultados. Essa exigência permite que o psicólogo receba formação e treinamento especial e é por isso que nenhum outro profissional está autorizado a usar testes psicológicos. (JANKOSKI; GIROTO, 2019).

Teste refere-se a medidas padronizadas administradas em grupos ou individualmente das atitudes, realizações, inteligência, personalidades e habilidades sociais, de percepção ou motoras (ROTHMANN; COPPER, 2017.p.17). Segundo a resolução N° 31, de 15 de dezembro de 2022 o uso profissional dos testes psicológicos é privativo da psicóloga e do psicólogo, conforme estabelece o art. 13, da Lei 4.119, de 27 de agosto de 1962. (Conselho Federal De Psicologia,2022).

A dinâmica de grupo é uma atividade executada em ambiente de seleção para avaliar o comportamento através de um grupo de pessoas onde são feitas atividades para atingir objetivos específicos. Essa vivência pode refletir sobre tal experiência após sua execução. (MACHADO; MARTINS, et. al, 2018 *apud* (CORADINI; MURINI,2009).

As dramatizações, jogos e simulação de situações semelhantes às do contexto de trabalho, são de observações do psicólogo que poderá identificar a existência de comportamento específicos que estão

presentes no repertório comportamental de cada candidato, essa observação é a soma das demais informações obtidas em outras fases do processo, permitindo uma análise mais fidedigna com relação ao desempenho do candidato. (MACHADO; MARTINS, *et. al*, 2018 *apud* CORADINI; MURINI,2009).

É de conhecimento que não é apenas psicólogo organizacional que pode estar a frente do recrutamento e seleção de pessoas, porém o objetivo do estudo é destacar algumas contribuições e mostrar a importância do psicólogo organizacional nesse contexto. A organização recentemente tem um olhar mais ampliado para a contratação de um novo colaborador, e através de uma análise comportamental percebe essa importância, fazendo com que o espaço do psicólogo no ambiente organizacional, mais precisamente no recrutamento e seleção seja mais eficaz. (MACHADO; MARTINS, *et. al*,2018 *apud* (FRANCO *et al.*,2003; MERLO; SILVA,2007).

A psicologia enxerga o ser humano como ser cheio de potencialidades e especificidades, ela também compreende que o homem é um ser biopsicossocial que se desenvolve através das relações que são estabelecidas. Por isso o psicólogo organizacional é de suma importância porque ele poderá contribuir por meios de seus conhecimentos técnicos os princípios do comportamento tanto individual quanto grupal com um olhar humanizado, voltado para suas potencialidades para que ele possa colaborar com a organização de forma construtiva para estabelecer uma relação mais alinhada dentro da empresa. (MACHADO; MARTINS, *et. al*,2018 *apud* (ZANELLI,1994).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A contribuição do psicólogo com base na análise do comportamento no processo de recrutamento e seleção é de grande importância dentro das organizações, pois essa abordagem permite uma avaliação objetiva e precisa dos candidatos, considerando suas habilidades, competências e características pessoais. A contribuição do psicólogo é relevante à medida que ele desempenha um bom trabalho para que possa ter consciência do seu papel, fazendo com que as atividades relacionadas na área da psicologia estimulem sua criatividade

para que possa ter um bom desenvolvimento dentro das organizações. Precisa ainda, desenvolver constantemente a capacidade de gerir conflitos, ter uma visão sistêmica e sempre manter-se atualizado sobre tudo que tem a ver com psicologia organizacional.

Com os estudos levantados percebeu-se que o processo de recrutamento e seleção vai além de um olhar técnico, percebendo assim as questões pessoais e subjetivas de cada candidato e que, o psicólogo organizacional é fundamental, pois é através da utilização de técnicas que são de exclusividade desse profissional que se pode conhecer com mais clareza o candidato em sua personalidade e seu jeito ser no cotidiano.

Percebeu-se ainda a importância do psicólogo organizacional mediante ao recrutamento e seleção, onde precisa analisar os perfis dos candidatos, considerando todos os aspectos de sua vida. Dessa forma, é possível selecionar os profissionais mais adequados para aumentar a eficácia e o sucesso do processo de recrutamento e seleção, pois o psicólogo atua com o foco no desenvolvimento e aplicação de princípios científicos e tem como objetivo estudar o comportamento humano e tudo que está relacionado.

Conclui-se que o objetivo do presente estudo foi atingido porque foram descritas as contribuições do psicólogo organizacional a partir da análise do comportamento e importância do seu papel dentro do contexto organizacional frente ao recrutamento e seleção de pessoas. Sua atuação pode contribuir para que a organização trabalhe em sincronia com seus colaboradores. Devem-se buscar novos olhares para conceitos que irão atender essas demandas dentro da organização, sem que ela perca sua importância, sugerem-se mais estudos com aprofundamento referente à contribuição do psicólogo sob a visão da análise comportamental no setor de recursos humanos e especificamente no processo de recrutamento e seleção de pessoas.

REFERÊNCIAS

CARDOSO, Arthur; PADILHA, Camillo. **O psicólogo nas organizações: o olhar do profissional, o passo a passo, a forma de como atua, seus afazeres e sua contribuição.** 2018.

COSTA, Alice; SANTOS, Estela Eduarda; OLIVEIRA, Patrícia; BRANCO, Flávia Maria zorzi; PALMA, Domingos Luiz. **A prática do psicólogo organizacional frente a seleção de pessoas. Anais de Psicologia**, UCEFF. 2022.

ESTEVAN, Caliane; MOLTENI Angélica. Recrutamento e seleção; Visão estratégica para o sucesso organizacional. **Revista Terceiro Setor e Gestão de Anais** – UNGSER, Curitiba, V.12, N1, 2018.

FERREIRA, Naiara; SOUZA, Charleston. Agregando valores a empresa por meio de seleção e recrutamento de pessoas. **Avanços e Olhares**. Revista N°3, Barra das Garças- M.T, 2018.

JANKOSKI, Jailine; GIROTO. Andrea. **O psicólogo no recrutamento e seleção: Um processo evolutivo**. UNIVEL centro universitário, p.1-15, 2019.

MACÍAS, Arianne Medina; VIDAL, Adalberto avila. Evolución da la teoria Administrativa. Uma visión desde la psicologia organizacional. **Revista cubana de psicologia**. Vol.19. No. 3.2022

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Manifesto Comunista**. São Paulo: Boitempo, 1998.

MACHADO, Pedro; MARTINS. Paulo; NEGRELLI, Taiana; ALMEIDA. Laynara. **Atuação do psicólogo no recrutamento e na seleção de pessoas sob a ótica da Análise do comportamento**. Psicologia do Argumento, 2018.

OLIVEIRA, Valéria; LIPIENSK, Marcelo; SARTORI, Gabriel; GUIMARÃES, Karine. Abrindo portas para a psicologia organizacional. **Centro universitário Dom Bosco**. In 15° encontro Científico cultural interinstitucional e 1° encontro Internacional. Anais.2017.

PSICOLOGIA. CONSELHO FEDERAL. **Atos Oficiais. Brasília. DF**: Conselho Federal de Psicologia, 31 dez.2022. Disponível em: www.atosoficiais.com.br/cfp/resolucao-do-exercicio-profissional-n-31-2022. Acesso em: 08 mai.2023.

ROTHMANN, Ian; COOPER, Carly L. **Fundamentos de Psicologia Organizacional e do Trabalho**,2°. ed. Rio de Janeiro, Elsevier ,2017. *E-book*

A PSICOLOGIA E O DESENVOLVIMENTO DA IDENTIDADE PESSOAL E ORGANIZACIONAL: UM ALINHAMENTO EM DIREÇÃO AO IDEAL

Márcia de Araújo Alves
Maria Lidiane Santos Florentino Moura
Rejane Matias Gomes da Silva
Taise Silene de Moraes Batista

[...] as pessoas passam a significar o diferencial competitivo que mantém e promove o sucesso organizacional: elas passam a ser a competência básica da organização, a sua principal vantagem competitiva em um mundo globalizado, instável, mutável e fortemente competitivo. (CHIAVENATO (2004, p. 04)

As empresas sofrem demandas com profissionais pouco qualificados ou alocados em funções inadequadas ao seu perfil, não por serem mal profissionais, mas por terem sido inseridos em sua contratação de forma equivocada e sem o crivo de profissionais técnicos e especialistas para essa função, uma vez selecionado/contratado, esse profissional se força a se encaixar na função ora dada a ele, porém, estando em uma função equivalente ao seu grau de habilidades, conhecimento e perfil, o mesmo terá uma utilidade maior e trará mais resultados a empresa que o contratou.

Nota-se nas empresas um alto e crescente *turn over* segundo a Robert Half, com base em dados do CAGED o pedido de desligamento do colaborador, praticamente dobrou de 2020 para 2021, que passou de 33% para 48% nesse período, onde parte tanto pelas empresas insatisfeitas com seus profissionais e resultados obtidos, como também do próprio funcionário, por se sentir incapaz, infeliz em sua função ou até mesmo mal aceito onde foi alocado.

As empresas por sua vez podem não levar em conta o perfil de personalidade, habilidade, atenção e aptidão de cada profissional ao contratar, por não terem esse preparo técnico para avaliar esses requisitos, então nesse primeiro momento, usam dois núcleos de

necessidade, o cargo que precisa ser preenchido e se o profissional tem alguma experiência ou curso que o qualifique para a vaga sugerida, é onde encontrará muitos qualificados. Porém, esse profissional sendo bem avaliado, provavelmente seria melhor aproveitado em uma área mais adequada ao seu perfil.

Sendo assim, a importância desta pesquisa se dá ao trazer um enfoque maior na relevância e necessidade real do profissional psicólogo dentro das empresas. Onde o mesmo trará meios de abrir caminhos para a qualidade no trabalho e elevar o profissionalismo de cada um, atentando-se na capacidade e perfil de cada indivíduo, desde a contratação.

Como apontado no resumo desse trabalho, a questão ser buscada e objetivos a serem alcançados são sobre a importância do capital humano nas empresas, qual a razão de ainda haver organizações com um alto índice de *turn over* e/ou profissionais que, apesar de antigos, não alcançam a tão esperada alta performance e consequentemente apresentam resultados aquém dos esperados?

Os objetivos foram: Apontar as possíveis contribuições da Psicologia Organizacional e do Trabalho na redução do índice atual do *turn over* e/ou baixa performance de profissionais efetivos; Estudar a importância do psicólogo na área de Recursos Humanos; Investigar as contribuições da psicologia organizacional e do trabalho na redução do índice de *turnover* e baixa performance.

DESENVOLVIMENTO

Metodologia

A pesquisa realizada foi uma revisão bibliográfica para alcançar os resultados acerca do problema de pesquisa e dos objetivos apresentados nesta pesquisa, foi realizado como metodologia uma Revisão de Literatura. Foram feitas buscas em sítios acadêmicos e em artigos científicos da área da psicologia, bem como: Google Acadêmico, Scielo e PEPSIC.

Também como em livros, dissertações e teses sobre a importância da Psicologia e o desenvolvimento da identidade pessoal e Organizacional nas empresas, a fim de reunir informações que venham a auxiliar os

futuros psicólogos na escolha de ferramentas que propiciem uma intervenção adequada para auxiliá-lo nas atividades junto as corporações em que se inserirem.

O período dos artigos e livros pesquisados serão as obras publicadas nos últimos 31 anos. As palavras chaves utilizadas na busca serão: *Turn Over*. Atuação do psicólogo organizacional. Psicólogo do trabalho. Alta performance profissional.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Buscando entender os principais cuidados que um profissional de psicologia deve ter ao adentrar esse mundo corporativo, o psicólogo organizacional deve prezar pelo compromisso ético e social em sua atuação, conforme citado:

Os diversos e complexos problemas envolvendo as ações de empresas, no mundo competitivo em que se inserem, despertam a reivindicação de que é urgente e até imprescindível que parâmetros éticos passem a balizar sua atuação, quer em relação às concorrentes, quer em relação aos colaboradores internos. (BASTOS; YAMOTO E RODRIGUES; 2013, p..42)

Diante da expectativa, tendo em mente a missão em reduzir o índice atual do *turn over* nas empresas e a insatisfação pessoal e profissional, é importante destacar que a investigação das causas e condições em que uma empresa funciona, é de suma importância, para melhor absorver as demandas e carências do meio em que será feito o trabalho organizacional, o capital humano será sempre o ponto central de qualquer intervenção profissional, levando em conta o fator emocional e dinâmico como cada um reage ao meio inserido.

Segundo, Chiavenato e Idalberto (1999), existem 05 aspectos fundamentais, que devem-se considerar ao lidar com a gestão de pessoas; 01 - As pessoas como seres humanos, 02 - As pessoas como ativadores inteligentes de recursos organizacionais, 03 - As pessoas como parceiros da organização, 04 - Aumentar a auto realização e a satisfação dos empregados no trabalho e 05 - Desenvolver e manter qualidade de vida no trabalho.

As pessoas podem ampliar ou limitar as forças e fraquezas de uma organização, dependendo da maneira como elas são tratadas. Para que os objetivos da Gestão de Pessoas sejam alcançados, é necessário que os gerentes tratem as pessoas como elementos básicos para a eficácia organizacional. (CHIAVENATO, IDALBERTO 1999, p. 09).

Segundo o autor citado, as empresas dependem do fator humano, pois deles advém os resultados para cumprimentos de metas e resultados.

O termo *turn over* nada mais é que a taxa de rotatividade de colaboradores nas empresas, entre contratações e desligamentos, lembrando que a rotatividade é um evento natural dentro das organizações, sendo importante identificar se a taxa desse *turn over*, está alta, estando além do considerado saudável, que é calculada levando alguns itens em questão, exemplo, período de avaliação, se mensal ou anual, qual número de admissões dentro desse período pesquisado, e o número de funcionários demitidos ou que pediram seu desligamento dentro do período, também o número efetivo de colaboradores existentes, tendo esses dados, então é feito um cálculo considerando o número de entradas e o número de saídas, dividido por 2 (dois), esse valor é dividido pelo número de funcionários total, tendo seu resultado multiplicado por 100 (cem), com esse cálculo chega-se ao percentual de *turn over* de uma empresa. Segundo Mobley (1992) o percentual saudável é de até 10% o que também depende do segmento de cada empresa em questão, a partir desse índice começam a abrir um alerta para as necessidades e causas desse efeito negativo a empresa, sendo necessário flexionar o olhar, não mantendo atenção apenas nos número e taxas, mas no quesito humano, consequências e demandas que levaram a situação, onde a frustração do colaborador deve ser muito considerado, ou também o fator, inverso, onde a empresa em questão faz uma gestão visando lucros e resultados, esquecendo do aproveitamento de cada colaborador dentro de suas habilidades na busca de um aproveitamento que case a habilidade X cargo, havendo assim maior garantia de alta performance do mesmo, reduzindo esse número.

Quando uma empresa enxerga a necessidade de um profissional da psicologia em seu departamento de Recursos Humanos (RH), ela abre espaço para um preenchimento de vagas assertivo e mais pontual, o

psicólogo especializado nessa demanda, terá todo um suporte técnico e fará uso de apoios científicos como testes psicológicos, entrevistas e análise de perfil para recrutar, selecionar, treinar e acompanhar um profissional com perfil adequado, traz maior vantagem para a empresa nesse processo e maior garantia de aproveitamento do profissional contratado.

Logo o psicólogo também tende a ter uma visão subjetiva e mais ampla das necessidades e perfil dessa empresa, traçando métodos e técnicas eficientes para o bom andamento das atividades e solução de problemas, “neste cenário, os psicólogos começam a fazer parte dos interesses do capitalismo, com a tarefa da seleção de pessoal com a utilização de testes psicológicos e assim encontrando pessoas aptas para ocupar os cargos”, (BERNAL 2010, p. 17).

Para definir bem qual a contribuição da psicologia organizacional e do trabalho, conforme a citação a seguir, “A Psicologia das Organizações e do Trabalho, como nós chamamos hoje, é uma área de fronteira entre o homem, a pessoa humana, o trabalho e a sociedade”, Sigmar Malvezi (2014), a psicologia estuda a consciência humana, o comportamento e sua subjetividade humana, tudo isso dentro da psicologia das organizações e do trabalho, é afetado nessas três fronteiras, e nesse sentido, nos últimos anos a sociedade mudou muito, mudando também a forma de trabalhar, alterando também a sociedade inserida, e a subjetividade humana mudou junto, trazendo a psicologia cada vez mais próxima, para acolher e orientar essa alteração na forma de trabalhar e de se relacionar ao meio, esse suporte psicológico trouxe grande aporte para melhor entender essa dinâmica trabalhista.

A psicologia do trabalho era sobre o uso de testes psicotécnicos em um primeiro momento, depois evoluiu para psicologia industrial, porque era algo que se aplicava na seleção de trabalhadores para a indústria, pensando no tema organizacional, passou-se a chamar psicologia organizacional, onde abrange essa demanda psicológica, fazendo uso ainda de testes psicológicos e indo além a partir daí.

Atualmente os testes são de uso exclusivo de psicólogos, uma ferramenta importante na busca pela excelência e abrir caminhos diante da subjetividade de cada sujeito, o objetivo maior é estabelecer ligação entre a habilidade da mão de obra com a aptidão para tal tarefa, o psicólogo

organizacional, busca além da produtividade do colaborador, mas também sobre a importância dos fatores psicológicos, como reconhecimento, valorização no trabalho e o sentimento de grupo, ficando claro que as condições humanas é o quesito primordial a se considerar e cuidar, para que a empresa tenha fluidez em suas atividades e buscar assertividade em suas contratações e cargos entregues, conforme cita o autor a seguir, “o estudo e a compreensão do trabalho humano em todos os seus significados e manifestações” (LIMA; 1994, p. 53).

O trabalho do psicólogo vai além do trabalho de recrutamento, onde é feito todo um aparato de seleção, testes e entrevista, levando o profissional a passar por aquele crivo psicológico antes de ser inserido na empresa em seu cargo até então aderido, mas após essa adesão, o que acontece com esse colaborador dentro das empresas.

Contudo, a diminuição da rotatividade de pessoal está fortemente ligada ao grau de motivação, satisfação e de comprometimento do colaborador junto à organização, uma vez que seja fornecidas condições dignas para o trabalho e um ambiente profissional saudável, menores são as chances de o colaborador buscar o seu desligamento. (CHIAVENATO, 1997).

O psicólogo busca entender o que acontece com esse profissional nos pós contratação, sua evolução, a busca pela satisfação pessoal e sua satisfação no cargo designado a cumprir, conforme o artigo, citado anteriormente. (CHIAVENATO, 1997).

Levando em conta a teoria do psicólogo humanista norte-americano Abraham Maslow, a qual defende que as necessidades humanas, são baseadas de acordo uma hierarquia de necessidades, fala o que o homem precisa e em que ordem essa necessidade é suprida, seguindo uma ordem específica de necessidades demonstradas em uma pirâmide, da base até o topo, chamada de Pirâmide de Maslow. (ROBBINS, 2002, p. 06 - 15)

Na base da pirâmide no local de maior prioridade, estão as necessidades básicas fisiológicas, como a comida, água, descanso, abrigo e o sexo por exemplo, uma vez que as necessidades fisiológicas são satisfeitas, o próximo passo são as necessidades de segurança, onde estão os elementos que fazem os indivíduos se sentirem seguros, desde a segurança em casa, até os meios mais complexos como a segurança no

trabalho, segurança na saúde e etc. quando a nossa necessidade de segurança e proteção está satisfeita devemos enfrentar a necessidade de pertencer, ou seja, a necessidade de ser parte de uma sociedade, são as necessidades de fazer parte de um grupo social, como ter amigos, receber carinho, são as necessidades psicológicas e afetivas, levando a necessidade de estima, que agrupa duas principais necessidades, a necessidade de reconhecer as próprias capacidades e a de receber reconhecimento pelo sua capacidade, é a necessidade de receber respeito e admiração dos outros indivíduos, entre outras características por poder ou reconhecimento e orgulho, e finalmente no topo da pirâmide, chega a auto atualização ou auto realização, é quando o indivíduo consegue aproveitar todo o potencial de si próprio com auto controle de suas ações conforme imagem a seguir (Figura 1).(Robbins 2002, p. 06)

Figura 1: Pirâmide da Teoria das Necessidades de Maslow.



Fonte: Robbins, 2002.

No contexto profissional e de motivação do trabalho a pirâmide é aplicada da seguinte forma, na base estão as necessidade de horários flexíveis, descanso físico e mental, no segundo nível a necessidade de segurança no trabalho, bom salário e garantia de estabilidade no trabalho, no terceiro nível aparece a necessidade de construir amizades e boas relações com o chefe e colegas de trabalho, no quarto nível é preciso manter um *feedback* com a empresa, ser reconhecido com os resultados

que apresenta, receber promoções e aumento de salário ao longo da carreira e finalmente no topo, estão as influências nas decisões, e ter autonomia no trabalho.

Diante disso, tem-se uma clara visão de que o ser humano é composto não apenas por aptidões e treinamentos, mas é motivado a partir da satisfação pessoal e busca por excelência e prazer ao que for designado, alcançando essa idealização com a união dos fatores de realização pessoal com o profissional, esse colaborador irá trazer maiores resultados a equipe em que trabalha e conseqüentemente a empresa, segundo Maslow “Se você planeja ser qualquer coisa menos do que aquilo que você é capaz, provavelmente você será infeliz todos os dias de sua vida”, explicações e citações conforme propostas por Robbins (2002, p. 52).

Foram selecionados 08 estudos que compõem os resultados deste artigo, foi realizado uma organização destes através de uma leitura analítica das obras, sendo elas expressas cronologicamente e de forma explicativa a seguir.

Mobley (1992) trouxe maior clareza as demandas constantes dentro das corporações, para maior entendimento das necessidades reais que surgem no decorrer da vivência profissional, a alta taxa de rotatividade nas empresas, causa uma resposta negativa junto aos clientes e parceiros de negócios, a identificação desses fatores é imprescindível para um ajuste de métodos preventivos e indicativos para um melhor resultado de satisfação dentro das corporações.

Chiavenato (1999) traz um aparato de questões lidando com a gestão de pessoas, trazendo a importância os temas como: agregar, recompensar, desenvolver, monitorar, manter e, por fim, gerir pessoas. Deixa evidente que a gestão de pessoas, levando em consideração etapas como: qualificação profissional e experiência pessoal, são fatores tão importantes quanto qualidade pessoal, gestão do tempo, trabalho em equipe e satisfação profissional, para o bom andamento de uma empresa.

Robbins (2002) diz como se comporta o meio organizacional, suas demandas, rotinas e necessidades dentro de um contexto cooperativo. Qual o impacto que essa estrutura tem sobre o comportamento das pessoas dentro das corporações? Utilizar desse conhecimento para fazer

um melhor proveito dentro das empresas, gerando assim maior satisfação pessoal e rendimento no trabalho, visando a alta performance.

Bernal (2010) traça o efeito do trabalho na sociedade e seu efeito junto ao mundo modernizado e atual, diante das expectativas de mão de obra cada vez mais qualificada e como essa cobrança tem afetado o profissional, de forma a estar apto aos cargos cada vez mais exigentes e em constante mudança, o profissional de psicologia entra com meios para amenizar, entender e melhor gerir essa cobrança estressante que gera vários desgastes físicos e mentais nos profissionais.

Yamamoto; et al. (2011) os autores explicam como atuam os profissionais de psicologia junto as organizações e quais meios eles podem utilizar para otimizar e trazer recursos para um efetivo mais positivo dentro das empresas. Diante das demandas necessárias nas empresas, em cada local, existem suas peculiaridades e necessidades específicas, nem sempre claras ou objetivas, deixando a desejar em fatores que está além das limitações profissionais ali inseridas, um psicólogo do trabalho, traz essa visão mais humana e qualificada, para melhor gerir cargos e perfis para atuações mais direcionadas a cada necessidade e aptidão, sendo assim o psicólogo do trabalho atua desde o recrutamento até a gestão de pessoas e rotinas de trabalho em conjunto/equipe que ali necessite.

Rodrigues; et al. (2013) diz que, se ater dentro de uma conduta social e ética requer conhecimento, esforço e disciplina, o livro fala sobre o compromisso entre o conhecimento técnico, o uso da função profissional, junto ao perfil humano e hábil dos profissionais, para agirem dentro das necessidades que surgem cada vez mais exigentes dentro das corporações. Traz esclarecimentos de como funciona os fenômenos psicológicos existentes dentro das empresas e conseqüentemente os problemas que esses fenômenos acarretam entre a relação dentro das corporações entre os funcionários e empresas de uma forma geral, mostrando a necessidade de um aparato ético e conciso, para que a análise de funções e cargo, seja coerente com cada perfil e demanda necessária.

Ribeiro e Fernandes (2020) mostram uma importância cada vez mais crescente de um profissional da psicologia dentro da área de recursos humanos nas empresas, atuando de forma direta na formação de cargos,

perfis, gestão e contratação de pessoas. Demonstra resultados de como as empresas estão se adaptando ao unir forças com profissionais psicólogos, para gerir melhor seus cargos e perfis profissionais, buscando um efetivo maior e a busca pela alta performance profissional.

Em uma entrevista sobre Construção de carreiras e da identidade profissional o professor Sigmar Malvezzi disserta sobre a função do psicólogo do trabalho nas corporações e sua contribuição junto as demandas exercidas, o comportamento e sua subjetividade humana, tudo isso dentro da psicologia das organizações e do trabalho. Cita que nos últimos anos a sociedade mudou muito, mudando também a forma de trabalhar, alterando a sociedade inserida, e a subjetividade humana mudou junto, trazendo a psicologia cada vez mais próxima, para acolher e orientar essa alteração na forma de trabalhar e de se relacionar ao meio, esse suporte psicológico trouxe grande aporte para melhor entender essa dinâmica trabalhista.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Reconhecendo que as empresas sofrem com o efeito *Turn Over* ou uma grande baixa na qualidade de trabalho de seus colaboradores, deve-se levar em conta várias questões, desde a falha na contratação, a falta de reconhecimento ao funcionário e sua qualidade de vida, falha na gestão ali empregada ou a forma de remuneração menos atrativas, são muitos fatores a avaliar e dentre elas, também consta a contratação de colaboradores não alinhados com os objetivos da empresa.

Vendo assim a necessidade de contratar valores e não apenas competências para o cargo a ser preenchido, a sensibilidade do psicólogo abrange não só o bem-estar desse profissional, como também visualizar com maior facilidade pessoas que estejam alinhadas com os valores e missão da empresa, e ainda assim sejam colaboradores com experiência de mercado ou aptidão para tal.

Face ao exposto vale lembrar que ao contratar valores a empresa conseguiu um colaborador alinhado com sua missão de negócio, mas também precisa de mão de obra qualificada e treinada, daí entra procedimentos técnicos de treinamentos, departamentos bem segmentados para tais fins dentro das corporações, onde o psicólogo

organizacional tem esse suporte para alinhar a empresa, montando equipes satisfeitas, capazes e cada vez mais próximas da alta performance tão rara no meio organizacional.

Para chegar as avaliações de desenvolvimento deve-se entender as competências, e para entender as competências, é preciso trabalhar os estados psicológicos envolvidos no processo de progressão da incompetência para a competência, separando os estados de habilidades que um indivíduo tem ou não, ao fazer essa análise de cenário, separando em quais estágios os colaboradores tem entre sim, o profissional psicólogo ali envolvido, tem meios através de atividades em sua base técnica do conhecimento da personalidade humana, trazer a margem a capacidade alcançável e aptidão do sujeito de forma positiva e nos críveis da psicologia aplicada.

Então diante de todos os benefícios que o profissional psicólogo agrega a essa área organizacional conforme percorrido nesse estudo, abre possibilidades de maior assertividade nas contratações e manutenções desses colabores dentro das empresas.

REFERÊNCIAS

BASTOS, Antônio. V.B; YAMAMOTO, Oswaldo. H.; RODRIGUES, Ana. C. A. **Compromisso Social e Ético: desafios para a atuação em Psicologia Organizacional e do Trabalho.** SBPOT. Porto Alegre: Artmed. 2013.

BERNAL, Anastasio Ovejero. **Psicologia do trabalho em um mundo globalizado: como enfrentar o assédio psicológico e o estresse no trabalho.** Porto Alegre: Artmed, 2010.

COELHO-LIMA, Fellipe; COSTA, Ana Ludmila Freire; YAMAMOTO, Oswaldo Hajime. **O exercício profissional do psicólogo do trabalho e das organizações: uma revisão da produção científica.** Rev. Psicol. Organ. Trab. Florianópolis, v. 11, n. 2, p. 21-35, dez. 2011. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572011000200003&ln=pt&nrm=iso>. Acessos em 27 out. 2022.

MALVEZZI, Sigmar. **Construção de carreiras e da identidade profissional:** Universidade de São Paulo Livre docente pela USP. Doutor em comportamento organizacional pela Lancaster University. Professor do Instituto e Psicologia da USP e da Fundação Dom Cabral.

MOBLEY, W. H. **Turnover, Causas, Consequências e Controle**, Porto Alegre: Ortiz, 1992.

RIBEIRO, Renata Carolline Brito. FERNANDES, Gabrielle. A importância do psicólogo na área de Recursos Humanos. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**. Ano 05, Ed. 04, Vol. 01, pp. 14-28. Abril de 2020. ISSN: 2448-0959, Link de acesso: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/psicologia/area-de-recursos-humanos>. Acesso em 27 out. 2022.

ROBBINS, S. **Comportamento organizacional**. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

SHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoal: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Editora Campus, 1999.

NAVEGANDO PELAS ESCOLHAS: DIMINUINDO OS IMPACTOS DAS INDECISÕES NA ADOLESCÊNCIA POR MEIO DA ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL

Ananda Brumma Nogueira Vidal
Risélia Maria dos Santos Fontes
Roberta Alves da Silva
Luciano de Sá Barbosa

Para uma adolescente, definir o futuro não é somente definir o que fazer, mas, fundamentalmente, definir quem ser e, ao mesmo tempo, definir quem não ser.
(BOHOSLAVSKY)

A adolescência é um dos contextos do ciclo da vida que viabiliza momentos de intensas expectativas, o indivíduo é marcado por inúmeras transições que influenciam em grandes mudanças o seu desenvolvimento. É um período conflitivo de busca do autoconceito, da autoestima e do desenvolvimento de sua identidade. A partir desses conflitos vivenciados pela adolescência, a segurança das nossas escolhas dar lugar às incertezas, dúvidas e a tomada de decisões importantes. É um momento em que o jovem se depara com várias escolhas que irão definir o seu futuro, dentre as quais, destaca-se a escolha profissional.

Esse é um período de grande ansiedade para a maioria dos indivíduos, geralmente é carregada por influências dos aparelhos ideológicos que tanto podem ajudar quanto dificultar essa transição, haja vista a ruptura de crenças, valores e estruturas complexas. Portanto neste contexto, a orientação profissional tem como objetivo, auxiliar o adolescente a compreender, os aspectos a serem abordados neste momento da busca da escolha profissional, analisando a situação de vida, acerca dos aspectos familiares, sociais, culturais e econômicos.

Ao promover o autoconhecimento, ela contribui de maneira consciente para a construção de um projeto de vida pessoal e profissional, reduzindo as incertezas e possibilitando que o jovem assuma

a autonomia necessária para ser o protagonista de seu próprio futuro. Segundo Spokane, (2004), a orientação profissional tem como objetivo principal auxiliar as pessoas no momento crucial da escolha de suas carreiras ou redefinição da profissão, dando um direcionamento pessoal e profissional, utilizando de diferentes métodos, promovendo o desenvolvimento e as potencialidades humanas, refletindo sobre os aspectos que envolvem a escolha da profissão e, por fim, ajudando o adolescente a tomar e implementar decisões eficazes de carreira profissional.

DESENVOLVIMENTO

Orientação Profissional na Adolescência

No presente artigo, entende-se que o adolescente quando se depara com o período da escolha profissional, ele é pressionado de várias formas como as inúmeras opções de carreiras, influências e dúvidas como a remuneração que irá ganhar, às áreas possíveis de atuação, aptidão, senso comum, identificação, pressões pessoais, da família e da sociedade, sendo assim, um período em que necessita de um acompanhamento por profissionais qualificados, que estejam cientes das inúmeras influências em que o indivíduo sofre e que conseqüentemente interfere na futura escolha profissional.

A Orientação Profissional mostra-se como uma ferramenta importante, necessária e útil, pois, é um processo de crescimento pessoal, onde encoraja o adolescente a se conhecer, a perceber seus valores, qualidades, compreender suas limitações, a realidade que o cerca e o mundo do trabalho. Os aspectos positivos apontados na orientação podem diminuir as angústias e anseios por trás de uma escolha que poderá definir seu futuro.

○ trabalho desempenha um papel crucial na vida das pessoas, onde assume uma dimensão extremamente importante, e encontrar felicidade e satisfação no que realiza é um dos principais indicadores mais significativos do sucesso profissional.

○ termo orientação segundo Levenfus (1997) entende como auxiliar terapeuticamente alguém a encontrar um direcionamento para a

sua vida, através do reconhecimento de uma identidade profissional, a começar do conhecimento de seu mundo interno e do mundo ocupacional. Lucchiari (1993) descreve auxiliar como a ação de facilitar o processo de tomada de decisão, envolvendo a compreensão do adolescente em sua individualidade, bem como a influência dos seus anseios pessoais, da família e dos grupos sociais nas suas escolhas.

O marco oficial de início da Orientação Profissional se estabelece entre os anos de 1907 e 1909, quando foi estabelecido o primeiro Centro de Orientação Profissional nos Estados Unidos, chamado “*Vocational Bureau of Boston*”, juntamente com a publicação do livro “*Choosing a Vocation*”, ambos de autoria do Frank Parsons. Devido ao seu pioneirismo na sistematização teórico-técnica dos primeiros trabalhos realizados nessa área, Parsons é considerado o pai da orientação vocacional, profissional e de carreira na literatura internacional (ZYTOWSKI, 1972). Durante esse período, Frank Parsons incorporou ideias da psicologia e da pedagogia à Orientação Profissional, levando em consideração as preocupações dos jovens de seu país em relação à escolha profissional.

No Brasil a Orientação Profissional surgiu como parte integrante da Psicologia Aplicada, que começou a se desenvolver nas décadas de 1920, juntamente com a Medicina, a Educação e a Organização do Trabalho. (ANTUNES, 1998; CARVALHO, 1995; MASSIMI, 1990; ROSAS, 2000 apud REVISTA BRASILEIRA DE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL, 2003). No ano de 1934, a Orientação Profissional estabeleceu uma ligação com a educação através da iniciativa de Lourenço Filho, sendo incorporada ao Serviço de Educação do Estado de São Paulo. A partir da década de 1940, observou-se um notável progresso no desenvolvimento dessa área.

Após o reconhecimento da Psicologia como uma ciência independente em 1962, a Orientação Profissional no Brasil acabou sofrendo uma influência significativa em sua trajetória. A criação dos cursos de Psicologia e a oficialização da regulamentação profissional de psicólogos tiveram um impacto profundo na Orientação Profissional, pois vincularam esta atividade à Psicologia Clínica e transferiram o processo de intervenção para consultórios particulares. Isso alterou o cenário da Orientação Profissional, direcionando-a para um contexto clínico e individualizado. (CARVALHO, 1995; MELO-SILVA; JACQUEMIN, 2001;

ROSAS, 2000 apud REVISTA BRASILEIRA DE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL, 2003).

O modelo de Orientação Profissional adotado no Brasil foi estabelecido com a adoção da Estratégia Clínica de Bohoslavsky, e do método de intervenção grupal que foi desenvolvido por Maria Margarida de Carvalho. Esses modelos têm como base a Psicologia Clínica, a Psicanálise e as Teorias de Dinâmica de Grupo, onde até os dias atuais, essas abordagens continuam sendo amplamente utilizadas pelos profissionais brasileiros na prática da Orientação Profissional.

Bohoslavsky (1977/1998) propôs a Estratégia Estatística como abordagem da Orientação Profissional. Essa estratégia foi influenciada pela não diretividade da Terapia Centrada no Cliente de Carl Rogers, pela Psicanálise de Melaine Klein e pela psicologia do ego norte-americana. Nesse modelo, a entrevista clínica desempenha um papel central como ferramenta no processo de orientação, tendo como objetivo principal alcançar o diagnóstico de orientação. A partir desse diagnóstico, é possível fazer um prognóstico de orientabilidade e estabelecer estratégias de trabalho para auxiliar o indivíduo no processo da trajetória profissional.

Na maioria das culturas, a adolescência é compreendida como a fase de transição entre a infância e a idade adulta. No entanto, a definição exata desse período pode variar de acordo com as organizações internacionais. De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS) (2007), a adolescência é considerada como o intervalo dos 10 aos 19 anos de idade. Por outro lado, a Organização das Nações Unidas (ONU) define o adolescente como aquele que está entre 15 e 24 anos. Eisenstein (2005, apud LAGO, 2017).

Esses critérios que foram estabelecidos por esses órgãos são utilizados para fins estatísticos e políticos para a criação e implementação de programas de atendimento a essa fase da vida.

Foi definido em reuniões da Organização Mundial de Saúde (OMS), que a adolescência corresponde a um período em que o indivíduo transita da fase do aparecimento dos caracteres sexuais secundários para a maturidade sexual, os processos psicológicos e a forma de identificação progridem da fase infantil para a adulta e a transição de dependência para a independência.

Raphael (1993), aponta os desafios e as tensões enfrentados pelos adolescentes, incluindo a entrada na universidade, os fatores do desenvolvimento, os conflitos familiares, entre outros problemas, afetam diretamente o desenvolvimento pessoal dos jovens. O adolescente neste período passa por recorrentes evoluções, onde ocorre uma desestruturação como uma reorganização de sua identidade, uma das várias instabilidades tão frequentes desta fase. Portanto, no período do momento da escolha profissional, deve-se levar em consideração também das características que são particulares da adolescência.

Durante essa fase, os jovens têm como objetivo encontrar seu propósito, buscando serem pessoas significativas e produtivas, onde estão em busca por construir sua própria identidade, alguns conseguem alcançar esse objetivo, enquanto outros podem assumir identidades que não são autênticas, atendendo às expectativas impostas por seus pais e pela sociedade. Soares (2002) destaca que a construção da identidade ocorre através da interação entre fatores internos individuais e das relações sociais que estabelecemos ao longo da vida.

Todo o processo onde necessita de uma escolha, envolve um levantamento das possibilidades que podem ocorrer sendo elas boas ou ruins, trazendo certos anseios e questionamentos para o adolescente que está analisando o seu futuro profissional, trazendo à tona o anseio de errar ou um arrependimento futuro diante a sua escolha, se futuramente terá rentabilidade, se irá adaptar-se com os pontos negativos que compõem a carreira escolhida, se a escolha profissional irá agradar sua família, entre outras variáveis.

Quando se trata da escolha profissional, o adolescente não deve considerar apenas um curso ou uma atividade na qual irá trabalhar, mas também deve levar em consideração que essa escolha se tornará uma parte integral de sua vida, envolvendo uma rotina diária e um ambiente no qual ele estará inserido. Soares (2002) diz que, a escolha de uma profissão envolve uma dimensão temporal para os jovens, onde o ato de escolher implica projetar-se no futuro, levando em consideração a experiência do passado e reconhecendo a situação atual.

Escolher uma profissão assume um grande peso quando, em meio ao desenvolvimento natural em que o adolescente está passando, onde é um período em que está em reconhecimento de sua identidade que ainda

não está claro para eles, ainda terão que decidir o que irá ser e o que irá fazer e, com isso, precisam analisar todas as possibilidades de uma felicidade futura nessa escolha que terão que tomar. Soares (2002) ressalta que, em muitos casos, os jovens fazem escolhas profissionais sem um conhecimento profundo de si mesmos e do mundo do trabalho, essa falta de autoconhecimento e compreensão pode resultar em um eventual desinteresse pela profissão escolhida no futuro.

Segundo Muller et. al., (2009), é durante a adolescência que geralmente os adolescentes começam a pensar com mais crítica sobre as profissões, é neste momento que também são cobrados por uma decisão e um posicionamento em relação a carreira que eles desejam seguir, junto a estas cobranças, o jovem está passando por diversas modificações sendo elas nos aspectos biológicos, psicológicos e sociais que os afetam diretamente.

Além disso, o período da escolha profissional costuma sofrer várias influências como a do meio familiar, dos amigos e de cobranças da sociedade que requerem do jovem uma postura frente à realidade. O núcleo familiar, a sociedade, a cultura, as tecnologias, os pares e a economia são alguns dos principais fatores que mais influenciam positivamente ou negativamente a efetivação da escolha profissional na adolescência. Becker; Bobato; Schulz,(2012); Magalhães, Alvarenga; Teixeira, (2012), *apud* Revista Brasileira de Orientação Profissional, 2003.

Para dar início ao processo de escolha profissional, é importante considerar que o indivíduo possui características próprias e está inserido em um contexto que é influenciado por diversos fatores, como política, sociedade, cultura e economia. Nesse sentido, todas as pessoas que cercam o adolescente, incluindo família, amigos e sociedade, começam a requerer um posicionamento em relação ao seu futuro profissional durante o período de escolha. No entanto, tomar uma decisão nesse momento pode ser desafiador, uma vez que o processo de escolha não ocorre de forma isolada, mas sim de maneira contínua ao longo da vida. (NEIVA, 2007; MULLER et. al., 2009).

As características principais que o jovem precisa obter no momento da escolha profissional é a obtenção da identidade e maturidade, onde será necessário que o adolescente desenvolva uma postura que ele esteja apto a compreender e lidar com as decisões que este deve fazer referente

ao seu futuro profissional para que evitem de tomar decisões equivocadas, fundamentando a sua escolha apenas naquilo que lhe é conveniente ou cômodo. Soares (2002) destaca a importância de o jovem ter clareza não apenas sobre sua escolha profissional, mas também sobre os motivos que o levaram a fazer essa escolha.

São muitos os fatores que influenciam o sujeito na escolha de uma carreira profissional, desde características pessoais, valores, crenças, fatores políticos e religiosos, contexto socioeconômico, familiares e psicológicos. A influência dos fatores políticos se dá atualmente por conta do sistema político brasileiro, que não apresenta uma devida atenção para a área educacional, onde a mesma, passou a ser vista como um bem de investimento associado ao capital.

A política educacional não consegue atender aos interesses da maioria da população, como afirma Chauí *apud* (SOARES, 2002, p. 53): “desde o período do regime militar temos cada vez mais falta de comprometimento do governo, que através de suas reformas, aumenta sim o número de alunos, mas não acompanha nos incrementos para melhores condições de ensino”

Outra variável é o contexto econômico que influencia e limita a escolha profissional dos adolescentes que são de classes sociais menos favorecidas, onde os jovens têm que pautar suas escolhas visando a sua realidade econômica, optando por muita das vezes por uma profissão que melhor irá se adequar a sua condição e realidade. De acordo com Soares (2002), observa-se um aumento significativo no número de vagas nas universidades, e a classe média tem associado o ensino superior como um meio para alcançar a ascensão social.

Os fatores sociais desempenham um papel importante ao apontar as possíveis oportunidades de formação profissional e trabalho para os adolescentes, visto que muitos jovens dependem de recursos financeiros para custear uma formação em instituições particulares. Esses fatores estão diretamente relacionados à classe social em que esses jovens nascem, conforme mencionado por Soares (2002).

Uma das variáveis que é considerado como o principal fator de influência é a família, onde, segundo Santos (2005), a família é reconhecida na literatura como um dos principais elementos que podem influenciar tanto positiva quanto negativamente o processo de decisão profissional.

Os adolescentes naturalmente buscam o apoio e a avaliação inicial de seus familiares, procurando encontrar suporte para tomar decisões relacionadas à escolha de carreira.

Soares (2002), diz que os pais realizam projetos para o futuro dos filhos e desejam que eles correspondam a estes planos que foram projetados sobre eles, onde na maioria das vezes, propõem objetivos que na realidade eram seus sonhos que não conseguiram colocar em prática na juventude. Então, o filho passa a absorver mesmo que inconsciente a responsabilidade da idealização, onde eles têm que escolher a profissão que seus pais não puderam seguir, sendo assim, torna-se um depositário das aspirações deles.

A decisão vocacional dos jovens é influenciada pela profissão dos pais e outros familiares, uma vez que a forma como essas pessoas vivenciam suas ocupações acaba moldando conceitos e valores relacionados às diferentes profissões. É comum que os jovens estabeleçam suas percepções sobre carreiras com base nas experiências e opiniões compartilhadas pela família. Como apresenta Soares (2002), diz que várias pesquisas apontam que o projeto profissional dos adolescentes acaba se contaminando com as expectativas do próprio sujeito e dos seus genitores em relação à sua vida futura.

Muitas vezes, as influências dos familiares sobre a escolha profissional do adolescente são implícitas e sutis, envolvendo a ideologia familiar, valores e conceitos relacionados ao trabalho. O adolescente pode não estar consciente dessas influências, mas ao tomar uma decisão de carreira, ele pode estar seguindo, confrontando ou até mesmo transformando um conjunto de crenças que foram estabelecidas há muito tempo em sua família.

Valore (2002) diz que a técnica da Orientação Profissional, é um método de intervenção, sendo maior do que um conjunto de procedimentos e que representa uma estratégia do pensamento, uma articulação de conceitos e de proposições que configura um objeto de estudo e permite uma dada análise, resultando que; para poder estabelecer o método em Orientação Profissional, é preciso perguntar-se acerca de seu objeto; a identidade profissional.

A identidade profissional é adquirida através das relações interpessoais, dos valores e princípios, que serão desenvolvidos conforme o ideal de cada sujeito e que poderão constituir um projeto de vida.

De acordo com Soares (1987), a Orientação Profissional pode ser utilizada em três campos de atuação como a clínica, a escola e a organização. Na clínica poderão ser abordados os conflitos referentes às implicações de escolha e sua relação de satisfação ou não no trabalho, na escola poderá ser utilizado como auxílio aos jovens para a escolha da futura profissão e nas organizações contribui para a avaliação homem-trabalho, sendo importante refletir sobre a escolha realizada, seus determinantes e suas consequências na realização do trabalho.

A orientação profissional tem como objetivo identificar as aptidões e habilidades de uma pessoa, levando em consideração o contexto profissional e cultural, ela abrange a análise da realidade externa à escolha de carreira, ao mesmo tempo em que leva em conta as expectativas e desejos do indivíduo envolvido. (LAGO, 2017, p.13-14).

Orientação Profissional teve seu surgimento como uma prática voltada para melhorar a eficiência na indústria. Ela teve origem na Europa no início do século XX, mais precisamente com o estabelecimento do Centro de Orientação Profissional de Munique em 1902, de acordo com Carvalho (1995). Inicialmente, o propósito da Orientação Profissional era identificar trabalhadores na indústria que não possuíam as habilidades adequadas para desempenhar certas tarefas, visando prevenir acidentes de trabalho.

Diversos autores brasileiros adotam a definição da Orientação Profissional como uma forma de Terapia Breve Focal Levenfus, (1997); Oliveira, (2000), onde desestima o seu caráter pedagógico, restringindo-se a prática desta terapia aos psicólogos e limitando a sua abrangência diante o seu alcance de intervenção. Soares (2002) diz que o sucesso profissional não é alcançado de forma imediata, mas sim por meio de um caminho gradual é um processo que requer motivação e esforço contínuo para ser conquistado. Essa motivação, por sua vez, só pode surgir a partir de uma escolha livre e consciente, onde o indivíduo assume a responsabilidade por suas decisões e se engaja de forma proativa na busca por seus objetivos profissionais.

A escolha profissional desempenha um papel importante durante a adolescência, uma fase que é marcada pela busca de identidade e por questionamentos. A adolescência é um período essencial no ciclo da vida, caracterizado por várias transições que trazem transformações

significativas para o indivíduo (SANTOS, 2005). É durante este período que os jovens se deparam com uma variedade de escolhas que implicarão diretamente em seu futuro, e dentre essas escolhas está a profissional.

Segundo Andrade (1997), reconhecer as influências familiares pode ser de grande contribuição na elaboração de um projeto de carreira. Ao compreender essas influências, o indivíduo pode utilizá-las de forma construtiva, alinhando-as aos seus verdadeiros desejos e valores. O papel do orientador profissional é facilitar o processo de escolha de carreira, auxiliando o adolescente a identificar suas preferências, analisar sua história de vida e compreender o cenário atual do mercado de trabalho. Dessa forma, o orientador busca estabelecer metas e objetivos que se adequem à realidade do indivíduo.

Neste sentido, a Orientação Profissional desempenha um papel fundamental ao auxiliar o sujeito a tomar decisões mais esclarecidas, levando em consideração as múltiplas influências que ele enfrenta. Essas influências estão intrinsecamente ligadas ao seu ambiente de desenvolvimento, como a família, religião, amigos, escola, meio social e econômico, e até mesmo questões psicológicas. Através dessa intervenção, busca-se proporcionar ao orientado um momento de autoconhecimento e reflexão, sobre os fatores que influenciam a escolha profissional. (SOARES, 2002, p.95): afirma, “O que vai existir sempre é uma escolha possível, dentro de determinadas possibilidades e contingências”.

Autores como Bock (1995), Anastasi e Urbina (2000) e Neiva (2007), ressaltam que o psicólogo possui o papel de orientar e ajudar, onde irão proporcionar através da Orientação Profissional (OP) uma reflexão e autoconhecimento, permitindo ao orientado que ele tenha uma decisão de forma mais madura, lúcida, adequada e ajustada, sempre levando em consideração as individualidades e habilidades de cada um, onde não irão tentar responder, direcionar ou apontar uma profissão para o sujeito, sendo assim, capacitando o indivíduo a tomar as suas próprias decisões.

De acordo com Bardagi, Lassance e Paradiso (2003), quando o sujeito escolhe a profissão de forma que não seja crítica e consciente, não leva em consideração as suas preferências e gostos, não consegue achar um sentido para aquilo que está estudando, futuramente irá

demonstrar dificuldades em relação a adaptação das atividades e ao curso, diante disso, acabam desenvolvendo uma visão pessimista no que diz respeito ao mercado de trabalho e à sua própria carreira/profissão.

Sendo assim, o processo deve ser desenvolvido de forma evidente e objetivo, da maneira mais humanizada possível, onde o orientador irá deixar claro para o adolescente que não haverá uma “resposta mágica” e que a decisão que irá ser tomada não é um processo isolado, pois tem que se levar em consideração as influências que sofre do ambiente em que vive, da sua personalidade, das relações pessoais e da dinâmica do mercado de trabalho. Soares (2002) diz que é essencial que os jovens tenham uma clareza profunda não apenas sobre a escolha em si, mas também sobre os motivos que os levaram a fazer essa escolha.

Os pesquisadores como Soares (2002) e Ribeiro (2003), ressaltam que aqueles que passam por um processo de orientação profissional, geralmente possui um vasto campo de interesse, e após participarem desse processo, é possível notar uma redução e um foco mais específico nesses campos, possibilitando assim, que a escolha de uma carreira seja feita de maneira mais focada e concisa. Portanto, no processo será analisado as possibilidades que farão presentes, levando em consideração as preferências e as características do orientado, incentivando o adolescente a tomar consciência das possibilidades e diante disso, que ele possa analisar de forma mais responsável e crítica para que então haja uma decisão. É essencial que a decisão de carreira seja tomada de forma fundamentada, com critérios claros e reflexão adequada, para adquirir a energia e autonomia necessária para realizar o projeto de vida. Nesse sentido, é inegável a importância da Orientação Profissional durante a adolescência. Desse modo, foi possível o alcance dos objetivos gerais propostos inicialmente neste artigo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa compreendeu a relevância que a Orientação Profissional possui durante o período da adolescência. Mostrou como é a contribuição no processo da escolha profissional, ajudando diretamente os adolescentes neste momento tão importante em sua vida. Os jovens acabam se deparando com vários conflitos internos e externos e diante

disso, os fatores principais que influenciam a trajetória profissional deixam os inseguros e despreparados para decidirem o seu futuro profissional.

A Orientação Profissional ainda não é um recurso de fácil acesso para todos os jovens, ainda há uma certa limitação, percebe-se a importância da ampliação da acessibilidade dessa ferramenta para todos no período da adolescência, podendo ser aplicado projetos em instituições públicas e particulares para a orientação e a constância do estudo sobre o tema, pois, percebe-se que para o alcance do sucesso profissional o sujeito necessita achar um sentido para a realização de seu trabalho, precisa estar sempre motivado para que continue produzindo bons resultados, e isso só é possível quando a pessoa se identifica com o que está realizando.

REFERÊNCIAS

ANASTASI, A.; URBINA, S. **Testagem psicológica**. 7. ed. Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 2000. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbp/v22n4/3438.pdf>. Acesso em: 06 março. 2023.

ANDRADE, Tabajara Dias. A família e a estruturação ocupacional do indivíduo. Em Levenfus, R. S. **Psicodinâmica da escolha profissional**. Porto Alegre: ArtMed, 1997.

ANTUNES, Mitsuko Aparecida Makino. **Psicologia no Brasil: Leitura histórica sobre sua constituição**. São Paulo: Unimarco Editorial / Educ, 1998.

BARDAGI, M. P; Lassance, M. C. P; Paradiso, A C. **Trajetória acadêmica e satisfação com a escolha profissional de universitários em meio de curso**. São Paulo: Revista Brasileira de Orientação Profissional, 2003.

BECKER, Ana Paula; BOBATO, Sueli Terezinha.; SCHULZ, Louise Caro. Meu lugar no mundo: Relato de experiência com jovens em orientação profissional. São Paulo: **Revista brasileira de orientação profissional**, v. 13, n. 2. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v13n2/12.pdf>. Acesso em: 26 de out. 2022.

BOCK, A. M. **A escolha profissional em questão**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1995.

BOHOSLAVSKY, Rodolfo. **Orientação Vocacional: a estratégia clínica**. São Paulo: Martins Fontes, 1998.

CARVALHO, Margarida Moreira Jorge. **Orientação Profissional em grupo:** Teoria e técnica. Campinas: Editorial Psy, 1995.

LAGO, Lilian Yopez. **Orientação profissional.** Londrina :Editora e Distribuidora Educacional S.A., 2017.

LEVENFUS, Rosane Schotgues. **Orientação vocacional ocupacional:** À luz da psicanálise. Porto Alegre: Artes Médicas, 1997.

LUCCHIARI, Dulce Helena Penna Soares. **Pensando e vivendo a orientação profissional.** São Paulo: Summus, 1993.

MAGALHAES, Mauro; ALVARENGA, Patrícia; TEIXEIRA, Marco Antônio. Relação entre estilos parentais, instabilidade de metas e indecisão vocacional em adolescentes. São Paulo: **Revista Brasileira orientação Profissional**, Disponível em: <http://idonline.emnuvens.com.br/id>. Acesso em 27 de outubro de 2022.

MASSIMI, Marina. **História da psicologia brasileira:** Da época colonial até 1934. São Paulo: EPU, 1990.

MATIAS-PEREIRA, José. **Manual de metodologia da pesquisa científica.** 4º edição. São Paulo: Atlas, 2016.

MELO-SILVA, Lucy; JACQUEMIN, Andre. **Intervenção em orientação vocacional/profissional:** Avaliando resultados e processos. São Paulo: Vetor, 2001.

MULLER, T. P.; SCHMIDT, J. S.; DULCE, H. P. Serviço de orientação profissional do Lipo -UFSC a comunidade: traçando novos caminhos, Santa Catarina: **Revista Eletrônica de Extensão – Extensivo**, v. 16, n. 7, 2009.

NEIVA, Kathia Maria Costa. **Processos de escolha e orientação profissional.** São Paulo: Vetor, 2007.

OLIVEIRA, Ivone de Lourdes. **Construindo caminhos: Experiências e técnicas em orientação profissional.** Recife: Ed. Universitária da UFPE. Rio de Janeiro: Atlas, 2000.

OMS - Organização Mundial da Saúde. Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (CID).11ª edição. 2022. Disponível em: <https://www.who.int/classifications/classification-of-diseases>. Acesso em: 23 mar. 2023.

PEREIRA, José Mathias. Manual da Metodologia Científica. 4º Ed. São Paulo: Atlas, 2006.

RAPHAEL, B. **Adolescent resilience:** The potential impact of personal development in schools. Nova Jersey: Journal of Pediatrics and Child Health, (1993).

RIBEIRO, M. A. Demandas em orientação profissional: um estudo exploratório em escolas públicas. São Paulo: **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, 2003. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-3390200300100012>. Acesso em: 06 març. 2023.

ROSAS, P. **Construindo caminhos**: Uma abordagem histórica. Em I. D. Oliveira (Org.), *Construindo caminhos: Experiências e técnicas em orientação profissional* (pp. 15-34). Recife: Ed. Universitária da UFPE, 2000.

SANTOS, Larissa Medeiros Marinho. **O papel da família e dos pares na escolha profissional**. Maringá: Psicologia em Estudo, 2005.

SILVA, L. L. M.; NOCE, M. A.; ANDRADE, P. Interesses em adolescentes que procuram orientação profissional. São Paulo: **Revista de Psicologia** da Vetor Editora, v. 4, n. 2, dez. 2003. Disponível em: <https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php/?pid=S1676-73142003000200002&script=sci_arttext> Acesso em: 06 març. 2023.

SOARES, Dulce Helena Penna. **A escolha profissional**: do jovem ao adulto. São Paulo: Summus, 2002.

SOARES, Dulce Helena Penna. **Uma abordagem genealógica a partir do Genoprofissiograma e do Teste dos Três Personagens**. Porto Alegre: ArtMed, 1997.

SPOKANE, Arnold R. Avaliação das intervenções de carreira. In: LEITÃO, L. M. **Avaliação psicológica em orientação escolar e profissional**. Coimbra: Quarteto, 2004.

VALORE, L. A. **Orientação Profissional em Grupo na Escola Pública**: direções possíveis, desafios necessários. Porto Alegre: Artes Médicas, 2002.

ZYTOWSKI, Donald G. **Four hundred years before Parsons**. *Personnel and Guidance Journal*, vol. 50, *Journal of Counseling & Development-American Counseling Association*, 1972.

(SOBRE)VIVER: ORIENTAÇÃO VOCACIONAL E ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL

Wagner de Souza Monteiro
Taise Silene de Moraes Batista
Nelson Gonçalves de Souza
Josely Duarte Muniz

A busca pela realização e satisfação é força motriz do indivíduo enquanto “ser” cidadão na sociedade e no mundo, é no satisfazer-se que se constrói o mundo a sua volta, essa busca pelo realizar-se, por se encontrar e se identificar no mundo é responsável pela fluidez da vivência, do existir e do experienciar de forma contínua e ininterrupta a vida, o viver. A oportunidade de explorar as potencialidades que cada indivíduo possui é fator primordial para obtenção da realização de cada um, em contrapartida, quando as possibilidades e oportunidades são suprimidas, tolhidas ou negadas o sujeito fica exposto a situações de frustrações e desalentos, que por sua vez, tem potencial de desencadear angústias e sofrimento, expor o mesmo a vulnerabilidades sociais, que são uma das portas de entrada do adoecimento físico e emocional e ou mental.

A psicologia em algumas de suas abordagens, atua no intuito de colaborar, proporcionado aos indivíduos e ou pacientes que a procuram, uma melhora no aproveitamento de suas vivências, ou seja, uma melhor satisfação e realização seja no aspecto profissional e ou pessoal. A Orientação Vocacional e Orientação Profissional são importantes abordagens da psicologia que atuam diretamente na relação indivíduo-trabalho.

O trabalhar para subsistir é evidenciado em uma parcela da sociedade, que rotineiramente se desloca nas manhãs, de seus lares em direção aos grandes centros urbanos, polos industriais mundo a fora. Observa-se trabalhadores presos em rotinas, entra dia sai dia, entra ano sai ano, e a grande massa laboral trabalha de forma análoga à mecânica de tão repetitivo e monótono, maçante que são as rotinas e condições. É

grande o número de trabalhadores que apresentam algum estresse, estafe físico e ou mental na contemporaneidade.

A justificativa desta pesquisa se dá ao observar que o ser humano tem buscado através dos tempos uma vida plena e satisfatória, no entanto é de fácil a constatação de adoecimentos psíquicos, físicos, originados no contexto laboral. O estresse em escalada galopante na contemporaneidade, as obrigações e deveres, cobranças excessivas e até mesmo a falta de formação adequada, pode trazer ao trabalhador uma insatisfação no ambiente laboral e por conseqüência o leva a desempenhar as suas atividades laborais de forma “automatizada” apenas para obtenção de recursos financeiros, renunciando o seu bem-estar e satisfação profissional e pessoal.

A pesquisa teve como finalidade colaborar na busca das possíveis causas do contraste citado no título deste trabalho, “(Sobre)viver” , a escolha por esta temática se deu, devido observações as inúmeras evidências de que o ser humano está em constante busca de realização, seja ela em alguns de seus vários aspectos, profissional, pessoal, etc. e que em cenários diversos os indivíduos se encontram desenvolvendo trabalhos ou atividades alheias as suas capacidades, ideais, sonhos e objetivos fim, tendo como conseqüência pessoas frustradas e insatisfeitas, adoecidas em seus ambientes laborais.

Portanto a pesquisa bibliográfica apresentada objetiva iluminar, jogar luz nas possíveis demandas que podem ajudar, contribuir para uma melhora no aproveitamento e potencialização dos trabalhadores e conseqüentemente auxilia-los na busca de uma melhor qualidade de vida, da satisfação e realização profissional, afastando os, assim, da forma de trabalhar unicamente para a finalidade de pagar contas, boletos, ou seja, afastando os do trabalho monótono e enfadonho, com aspectos de insatisfação e sofrimento físico e emocional.

Levantar questões que busquem facilitar o entendimento de que a contribuição para a saúde e o bem-estar da população trabalhadora, é imprescindível para a sociedade como um todo, tanto para empregados quanto para os empregadores. Portanto, esta pesquisa se mostrou relevante para a comunidade, pois, pode contribuir para satisfação e realização pessoal no ambiente laboral, além disso, a pesquisa poderá ser motivadora para desenvolvimento e elaboração de trabalhos com a

finalidade de promover uma melhor relação de bem-estar e saúde dos trabalhadores, evidenciar a necessidade de criação de cursos, palestras e treinamentos voltados para a saúde mental nos meios laborais.

Tendo como objetivo principal apontar como a psicologia pode contribuir nos aspectos que levam a realização pessoal e a satisfação no trabalho, buscando demonstrar que a Orientação Vocacional e Profissional aliada a formação técnica adequada para o desempenho das funções laborais são fatores colaboradores para a conquista da tão sonhada satisfação profissional.

De modo a examinar os aspectos que levam a insatisfação e ao adoecimento no ambiente laboral; como a formação inadequada ou insuficiente para se colocar no trabalho ou função almejada, acarretando situações de insatisfação e adoecimentos e baixa qualidade de vida.

DESENVOLVIMENTO

Metodologia

O presente trabalho foi realizado, através de extensa pesquisa bibliográfica, revisão de literatura e busca minuciosa em sítios acadêmicos, revistas científicas e livros de autores renomados mundialmente na área de estudo aqui proposto.

O período de coleta dos materiais foram de 2010 a 2022, observa-se, que os materiais encontrados foram de publicações de várias áreas do conhecimento, que, de alguma forma se relacionam com a temática do trabalho aqui desenvolvido como, administração, gestão de pessoal, docência, enfermagem e psicologia etc. Porém, ressalta-se, que, o foco da temática abordada foi mantido de forma que foram explorados os aspectos relacionados as palavras chaves do trabalho por hora desenvolvidos e não as áreas das quais elas foram coletadas. Ressalta-se que a pesquisa por hora apresentada é de cunho qualitativa, descritiva tendo como palavras chaves: Orientação Profissional. Estoicismo. Autorrealização. Psicologia organizacional. Saúde Mental.

Resultados e Discussão

O trabalho surge nos primórdios e através do tempo vai se adequando a cada período histórico e adquire denominações características a seu momento temporal.

Percebemos que o trabalho no passado sempre está associado a uma situação negativa. Em sua origem, como apresenta Gonçalves e Wyse (1994), a palavra trabalho vem do latim *tripalium* (era o nome de um instrumento de tortura constituído de três estacas de madeira bastante afiadas e que era comum em tempos remotos na região européia – Idade Média), mas essa concepção ruim se dissipa na sociedade moderna, que passa a ver no trabalho a liberdade do ser humano em criar e recriar o mundo (LAGO, 2017. p. 17).

O trabalho, segundo Soares (2002), é presença constante nas vivências da modernidade que completa uma identidade profissional. Ampliam o conceito de vocação da história, que provinha de um chamado divino, para assumir a vocação como tendência, talento. O trabalho, a vocação e a profissão serão sempre consideradas no mundo moderno como uma das facetas da vida humana.

O indivíduo se constrói e se reconstrói no reconhecimento de participação que possui na sociedade, e essa participação se dá através de sua produção, consequência de seu trabalho. "É pelo agir, pelo fazer, que alguém se torna algo: ao pecar pecador; ao desobedecer desobediente; ao trabalhar trabalhador" (CIAMPA apud LUCCHIARI, 1993, p. 118). À identidade ocupacional, como afirma Bohoslavsky (1977), vai se acrescentar a identidade pessoal, construída a partir das relações com o mundo. Como evidencia Lucchiari (1993), o trabalho funciona como uma ponte de ligação entre o mundo subjetivo e o mundo objetivo (externo/meio).

É na labuta do fazer e de encontrar maneiras de fazer que surge a transformação, no buscar melhores possibilidades, se desenvolvendo e a reinvenção de si mesmo. Esse processo deixa marcas no externo, o mundo objetivo recebe essa transformação e se transforma, mostra outras possibilidades e se modifica. Nessa interrelação estabelecida, o sujeito identifica-se com seu trabalho, enxerga nele uma maneira de ser, de estar e de se expressar neste mundo.

Mas, em um mundo capitalista, onde a força do trabalho é configurada como mercadoria, o homem pode experimentar a sensação de também ser uma mercadoria, instalando-se, assim, um processo de alienação. O resultado do trabalho, que antes refletia seu mundo interno, agora pode não ser reconhecido, não estabelecendo relação alguma com seu modo de ser (LAGO, 2017).

Portanto, as virtudes apresentadas por cada um devem ser potencializadas e incentivadas e, elas assim sendo, serão o motivo realizador da tão almejada realização e satisfação.

Nenhuma outra técnica para a conduta da vida prende o indivíduo tão fortemente à realidade quanto a ênfase concedida ao trabalho, pois este, pelo menos, fornece-lhe um lugar seguro numa parte da realidade, na comunidade humana. A possibilidade que essa técnica oferece de deslocar uma grande quantidade de componentes libidinais, sejam eles narcísicos, agressivos ou mesmo eróticos, para o trabalho profissional e para os relacionamentos humanos a ele vinculados, empresta-lhes um valor que de maneira alguma está em segundo plano quanto ao de que goza como algo indispensável à preservação e justificação da existência em sociedade (FREUD, 1930, p.37).

Ou seja, o indivíduo o é o que produz, se o faz usando de suas habilidades, talento, dons, está em conformidade com a autorrealização; ou se o faz mecanicamente de forma automática aí está a insatisfação e vulnerabilidade, ficando suscetível ao adoecimento decorrente do ambiente laboral. Durante o helenismo grego surgiram diversas correntes filosóficas, dentre elas por exemplo, o Estoicismo, fundado no século III a.C. por Zenão de Cítio, um meteco fenício de forte influência na época, mas que devido a sua origem não tinha direito à cidadania ateniense, levando - o a ensinar sob os pórticos de Atenas, e, assim, dando origem a escola do pórtico: o Estoicismo (RUSSEL, 2014).

Para os estóicos a idéia de universo e divindade estão ligadas a uma unidade, ou seja, existe apenas um único mundo e o dito divino seria uma força que emana da natureza, e da qual todo ser vivo faria parte. Além disso, possuem uma ética naturalista, uma lógica formal e uma física não dualista, e consideravam a virtude como o foco principal da construção de todo conhecimento humano.

Nesta linha filosófica o desenvolvimento de virtude, é visto como o único caminho para se alcançar a realização, e, para tanto, importa a

conquista do equilíbrio em relação aos sentidos e emoções, ou seja, desenvolver o autoconhecimento, o autocontrole, pois, impedem o homem de fazer uso de sua irracionalidade, levando-os a valorizar a indiferença até mesmo frente ao prazer, uma vez que assim o é o sábio. Portanto, debruçam-se sobre desenvolvimento do autocontrole e da firmeza, preconizando, em especial, o cultivo da virtude frente à dor, o sofrimento, medo e, arrependimento. Desenvolver a capacidade de encontrar seus talentos e dons, “virtudes” e praticá-los é uma forma de aproximar as pessoas da tão almejada satisfação e realização, (RUSSEL, 2014).

Tanto a insatisfação como satisfação no trabalho são multifatoriais são carregados de aspectos biopsicossociais, portanto, não são cristalizados no tempo são fluidos e cercados pelas demandas da contemporaneidade onde tudo tem que ser rápido, ágil e eficiente, impecável, conforme aponta Zygmunt Baumann (2011).

A ciência psicológica tem dentre os seus principais objetivos, senão, o principal, buscar com que o sujeito adquira o bem-estar, satisfação no aspecto psicológico que é um construto que se baseia no funcionamento positivo, as abordagens são diversas por inúmeras teorias desde humanistas, desenvolvimento humano, psicologia existencial, terapia cognitiva comportamental, dentre outras etc. são constituídas em: autoaceitação, relações saudáveis, relações positivas com os demais, autonomia, domínio sobre suas ações e sobre o ambiente inserido, crescimento pessoal adequado, segundo Joseph Matarazzo (1980). Em contrapartida temos a seguinte situação.

[...] a sociedade contemporânea, por meio de um sistema capitalista, se alicerça na indiferenciação, ou seja, naquilo que impede ao sujeito se apropriar da cultura e dela se distinguir. Nesta dinâmica, o movimento ocorre em um sentido unidirecional e no lugar da formação cultural o que fica é um vazio. (MAYORGA, 2013, p. 141)

Seligman (2004) indica que a prevenção de patologias e a promoção de sentimentos de bem-estar podem ser feitas através da aplicação de estratégias e de treino de competências emocionais positivas, tendo o autor uma larga prática em casos clínicos de depressão. Sabe-se que atitudes derrotistas baseadas em emoções

negativas, despersonalização, pessimismo, ódio e/ou depressão, podem estar na origem de múltiplas doenças.

A ciência psicológica usando da neuropsicologia atesta que os indivíduos obtêm sentimentos de satisfação através do contato com emoções positivas como a alegria, realizações, pertencimento a grupos nos diversos domínios da vida (SHELDON; KING 2001). Seligman e Csikszentmihalyi (2000) afirmam que “tratar não é apenas consertar o que está partido; é apoiar o que é melhor” (p. 7). Nesta nova perspectiva, a saúde mental e a saúde física interligam-se intrinsecamente, de uma forma integradora e holística, demonstrando que a perspectiva biomédica relativa à promoção da saúde é reducionista (GALINHA; RIBEIRO 2005).

A Psicologia na abordagem de Orientação Profissional e ou Orientação Vocacional, atua no intuito de contribuir e auxiliar na busca de uma identificação no que tange aos talentos e dons ou “virtudes”, contribuindo, assim, para uma satisfação e realização tanto pessoal, quanto profissional (LAGO, 2017). Nesse contexto, a importância do papel do psicólogo orientador profissional deve ser destacada, com a função de orientar e informar e, como apresenta Soares (2002), não somente indicar possíveis profissões. Esse profissional de orientação deve estar ciente de todas estas mudanças e das tendências que o mercado está apresentando. Como auxiliar, esclarecer dúvidas e propor a exploração de situação em que até ele, como profissional de orientação, não conheça.

Soares (2002) aponta um fator fundamental para o orientador profissional, “é a atualização” deve estar preparado para atender a essas demandas do processo com reciclagens constantes de conhecimento, a fim de identificar quais são as mudanças que ocorrem nessa área e entender as influências que essas mudanças ocasionarão nas pessoas. O processo de orientação profissional segue as bases de uma intervenção, que se caracterizam por um conjunto de procedimentos, atendendo a uma estratégia de pensamento, e fundamento em conceitos teóricos de atuação, que fornecem a visão de mundo e homem em que acreditamos. O profissional de orientação utilizará seus referenciais teóricos, os quais embasam sua visão de mundo e homem, para compreender e analisar a situação apresentada pelos seus orientandos. Por isso, ele precisa ter

claro que a identidade profissional será uma faceta de todo o processo de formação desse indivíduo na sociedade (VALORE, 2002).

Portanto, facilitar esse momento de escolha leva o profissional, orientador, a destacar os propósitos de sua intervenção. Nosso foco, nesse processo, não é o espaço que a profissão tem na vida destes orientandos, quais são os critérios que se estabelecem para essa escolha e quais são as influências que recebem para a construção de sua identidade profissional. (LAGO, 2017, p. 169).

Em uma contemporaneidade diversificada, múltipla em que o trabalhar é exigido, que seja e tenha diversos soft skills (habilidades interpessoais), além de hard skills (habilidades difíceis), bem definidas e aprimoradas a atuação da psicologia como um todo se mostra imprescindível, bem como o serviço de orientação profissional mais e mais convidada e atraída para atender e dar a assistência necessária a demanda latente na sociedade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando, o indivíduo um ser biopsicossocial a realização profissional e a obrigatoriedade de trabalhar para subsistir se torna intrinsecamente indivisível do mesmo, ou seja, tais vivências já foram experimentadas, ainda que, em curto período de sua existência. No passado o trabalho era um castigo, em algum momento da história, se tornou análogo a liberdade, na contemporaneidade pode-se observar todos os aspectos citados anteriormente, senão na prática, pelo menos na percepção de uma parcela considerável da população.

A orientação vocacional, orientação profissional são ferramentas, disponíveis na atualidade, que contribuem de forma efetiva para uma melhor adesão dos indivíduos que a buscam aos mais diversos ramos das áreas de atuações profissionais. Contribuindo de forma substancial para a uma contemporaneidade mais e mais funcional e dotada e capacidade para as diversas exigências mercadológicas do mundo capitalista e globalizado.

Referente aos objetivos, considera se que foram atingidos, pois, ficou evidenciado que a área por hora abordada se mostra carente de aprofundamento de estudos e pesquisas, no entanto, de forma genérica

e ampla a Psicologia através da Psicologia Gestão e trabalho, tem ferramentas úteis e aplicáveis, acessíveis aos que buscam suas contribuições. A carência de estudos relacionados a temática evidenciou-se difusa, ou seja, diluída entre inúmeras áreas ou nichos. Uma vertente possível para o aprofundamento das pesquisas e estudos seria explorar o público jovem em início de carreira, a sugestão é que a orientação profissional se tornasse uma ferramenta presente nas escolas e faculdades para que os jovens já saíssem com uma melhor acuracidade em suas escolhas laborais, aumentando assim as suas possibilidades de desempenho satisfatório para si e para a população assistida por eles.

REFERÊNCIAS

BAUMAN, Zygmunt. **44 cartas do mundo líquido moderno**. Editora Schwarcz - Companhia das Letras, 2011.

COSTA, Cátia João Morgado. **Bem-estar e satisfação na carreira em estudantes do ensino superior**. 2018. Tese de Doutorado. Universidade de Lisboa (Portugal).

FREUD, Sigmund. **O mal-estar na civilização (1930)**. Cinebook, 2020.

LAGO, Lilian Yopez do. **Orientação profissional**. Londrina. Editora e Distribuidora Educacional S.A., 2017.

LIMA, M. E. A. Resenha do livro A função psicológica do trabalho de Yves Clot. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, [S. l.], v. 9, n. 2, p. 112-114, 2006. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25971>. Acesso em: 18 mar. 2023.

MARQUEZE, Elaine Cristina; MORENO, Claudia Roberta de Castro. Satisfação no trabalho -uma breve revisão. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 30, p. 69-79, 2005. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0303-76572005000200007> Acesso em: 12 mar.2023.

MARKO, Mariane. **Análise da satisfação no trabalho, aspecto psicossociais e a saúde do trabalhador**. 2019. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Engenharia de Produção) – Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Francisco Beltrão, 2019. Disponível em: <https://repositorio.utfpr.edu.br/jspui/handle/1/20093>. Acesso em 12 mar. 2023.

NASCIMENTO, Flaviana Pereira Bastos et al. Alinhamento e satisfação no trabalho e a relação com adoecimento dos enfermeiros. **Revista Enfermagem UERJ**, v. 29, p. e61186, nov. 2021. ISSN 2764-6149. Disponível em: <https://doi.org/10.12957/reuerj.2021.61186>. Acesso em 18 mar. 2023.

RIBEIRO, Priscila Cristina Correa et al. **Permanência no mercado de trabalho e satisfação com a vida na velhice**. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 23, p. 2683-2692, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-81232018238.20452016>. Acesso em: 09 mar. 2023.

SOUSA, Maryana Madeira Borri de Almeida et al. **Filosofia na prática: proposta de intervenção clínica logoterapêutica com adolescentes através dos princípios da filosofia estoíca**. 2021. Universidade Católica de Salvador - BA, 2021. Disponível em: <http://ri.ucsal.br:8080/jspui/handle/prefix/4602>. Acesso em 11 mar. 2023.

SOBRE AS AUTORAS E OS AUTORES

Alexandre Aby Haçan Nunes

Bacharel em Psicologia pela Faculdade Anhanguera de Valparaíso do Goiás.

Ananda Brumma Nogueira Vidal

Bacharel em Psicologia pela Faculdade Anhanguera de Valparaíso do Goiás.

Andrea Camelo da Silva

Especialista em Finanças Pessoais pela Faculdade Apogeu – Gama/DF e Administradora de Empresas pela Faculdade Evangélica de Brasília. Membro do Conselho Regional de Administração de Brasília – DF.

Andressa Queiroz Fernandes

Mestre em Desenvolvimento Humano e Psicologia Escolar pela Universidade de Brasília (UnB). Psicóloga pelo Centro Universitário de Brasília (UniCEUB). Docente do curso de Psicologia na Faculdade Anhanguera de Valparaíso-GO. É membro do Núcleo Docente Estruturante (NDE) do Curso de Bacharelado em Psicologia da Faculdade Anhanguera de Valparaíso de Goiás.

Caio Felipe Borges Rezende

Possui graduação em Administração pela Faculdade Anhanguera de Negócios e Tecnologias da Informação e Pós-graduação MBA em Administração, Contabilidade e Finanças pela Faculdade UniBF. Tem experiência na área de Administração, com ênfase em Administração de Empresas e atualmente atua no Exército Brasileiro na Diretoria de Controle de Efetivos e Movimentações no seguimento administrativo.

Conceição Maria Barbosa do Nascimento e Souza

Bacharel em Psicologia pela Faculdade Anhanguera de Valparaíso do Goiás.

Dulciane Pereira de Souza

Bacharel em Psicologia pela Faculdade Anhanguera de Valparaíso do Goiás.

Heron Flores Nogueira

Doutor em Psicologia, Psicólogo e Terapeuta Conjugal e Familiar. Experiência em Gestão Acadêmica no Ensino Superior Presencial e EAD, coordenação de equipes e elaboração de documentos acadêmicos diversos (PPC, PDI, Regulamentos, Regimentos, entre outros). Docente dos cursos de Pós-graduação - Formação em Terapia Conjugal e Familiar (INTERPSI -DF) e Especialização em Terapia de Casal, Família e Psicodrama para Grupos (Aprender Vivo - SP) e de Graduação em Psicologia. Parecerista "ad hoc" das Revistas "Contextos Clínicos" (UNISINOS), "Olhar de Professor" (UEPG) e "Extramuros" (UNIVASF). Tem experiência em Docência no Ensino Superior em diversos cursos de Graduação presenciais e também em EaD. Experiência em coordenação do curso de Psicologia. Experiência como Membro e Coordenador de CPA. Membro do Grupo de Pesquisa Socius do CNPq. Avaliador "ad hoc" pelo Ministério da Educação e membro do Banco de Avaliadores (BASIS) do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (Sinaes). Atuação na prevenção e tratamento em Dependência Química, Saúde Mental, Adolescentes em Conflito com a Lei, Medida Socioeducativa, população em situação de vulnerabilidade social, prevenção ao uso indevido de drogas. Atendimento clínico individual, de casais e famílias.

Isabel Cristina Marques Fensterseifer

Doutora em Patologia Molecular pela UnB (2019). Mestre em Patologia Molecular pela Universidade de Brasília-UnB (2014). Graduada em Farmácia pela Universidade Católica de Brasília (2011). Tem experiência em bioquímica, atuando principalmente nos seguintes temas: busca de novos peptídeos cíclicos (ciclotídeos) em plantas nativas do Brasil; avaliação da atividade antimicrobiana e imunomodulatória *in vitro* e *in vivo* de Peptídeos antimicrobianos. Atualmente atua como professora dos cursos de saúde na Faculdade Anhanguera de Valparaíso de Goiás e Faculdade Anhanguera de Ciências e Tecnologia de Brasília. É membro

do Núcleo Docente Estruturante (NDE) do Curso de Bacharelado em Psicologia da Faculdade Anhanguera de Valparaíso de Goiás.

Jackeline Jessica Souza de Menezes

Bacharel em Psicologia pela Faculdade Anhanguera de Valparaíso do Goiás.

João Fabrício Arrais Caldas

Graduado em Administração pela Universidade Paulista - DF (2013). Pós-graduação no curso de Administração Pública pela Unicesumar (2019). Atua no Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPQ), no setor de Execução Orçamentária. É médico veterinário pelo Centro Universitário de Desenvolvimento do Centro Oeste (Unidesc)

Josely Duarte Muniz

Mestranda em ensino de ciências e matemática na Universidade Anhanguera Uniderp. Possui graduação em Administração pela Universidade Anhanguera – Uniderp (2014). Atualmente é Instrutora de cursos de gestão SENAC-GO e docente na Educação a Distância (EAD) na Faculdade Anhanguera de Valparaíso de Goiás.

Juliana Ribeiro Barbosa

Bacharel em Psicologia pela Faculdade Anhanguera de Valparaíso do Goiás.

Karen Setenta Loiola

Mestra em Bioengenharia pela Universidade Brasil (2020). Graduada em Psicologia pela Faculdade de Tecnologia e Ciências (2007). Especialista em Terapia Comportamental Cognitiva pelo IPCS-Instituto de Psicologia e Controle do Stress (2010). Especialista em Gestão de Pessoas pela Universidade Candido Mendes (2014). Especialista em Gestão e Docência para Educação 4.0 (2020), em Saúde Mental, Psicopatologia e Atenção Psicossocial (2022), Especialista em Psicologia Clínica (2023) pela Universidade Anhanguera Uniderp e Especialista em Neuropsicologia (2023) pela Universidade Anhanguera Uniderp. Psicomotricista pela

Associação Brasileira de Psicomotricidade (2006) e Brinquedista pela Associação Brasileira de Brinquedotecas (2015). Atualmente é professora do curso de Psicologia e Coordenadora Acadêmica na Faculdade Anhanguera de Brasília.

Lauanna Martins Lopes

Mestranda em ensino linguagem Pela Universidade do Norte do Paraná (UNOPAR). Especialista Saúde Mental, Psicopatologia e atenção psicossocial pela Universidade Anhanguera Uniderp (2022), Gestão de Pessoas por competências e coaching IPOG (2013) especialista em Psicologia Hospitalar e Psicologia Escolar. Pós-graduanda em Intervenção em ABA para autismo e deficiência intelectual. Graduada em Psicologia e em Tecnologia de Recursos Humanos, pelo Centro Universitário UNIEURO (2010). Docente universitária e gestora de Projetos de Extensão.

Luana Alves D'Almeida

Mestre em Metodologias para o Ensino de Linguagens e suas Tecnologias - Unopar (2018-2019). Possui graduação em Administração de Empresas pela Universidade Anhanguera/Uniderp (2009) e licenciatura em Pedagogia pelo Centro de Ensino Superior do Brasil - CESB (2011). Especialista em Logística pela Universidade Anhanguera /Uniderp (2009) e Saúde Pública: Política, Planejamento e Gestão (2018). Atualmente é professora universitária, coordenadora acadêmica. E membro do Conselho Superior da Faculdade Anhanguera de Valparaíso de Goiás. Consultora do Ministério da Saúde, lotada no Departamento de Vigilância das Doenças Transmissíveis (DEIDT) da Secretaria de Vigilância em Saúde (SVS/MS). Tem experiência na área de Logística, com ênfase em Planejamento, Programação e Controle Logístico Empresarial, atuando principalmente nos seguintes temas: avaliação dos impactos logísticos, análise dos custos e logística internacional.

Luciano de Sá Barbosa

Conselheiro titular do Conselho de Psicologia do Distrito Federal (CRP/01). Graduação em Psicologia pela Universidade Paulista (2019). Especialista em Analista do comportamento formado pelo Instituto

Brasiliense de Análise do Comportamento. Membro da Articulação nacional de psicólogos(as) e pesquisadores(as) negros (ANPSINEP). Membro e psicólogo parceiro do coletivo Casa Akotirene. Preceptor da Faculdade Anhanguera de Valparaíso de Goiás.

Marcenita de oliveira Nobre

Bacharel em Psicologia pela Faculdade Anhanguera de Valparaíso do Goiás.

Márcia de Araújo Alves

Bacharel em Psicologia pela Faculdade Anhanguera de Valparaíso do Goiás.

Maria Lidiane Santos Florentino Moura

Bacharel em Psicologia pela Faculdade Anhanguera de Valparaíso do Goiás.

Mário Aparecido da Silva

Graduado em Ciências Contábeis pela Universidade Anhanguera - UNIDERP (2010-2014), graduado em Administração de Empresas pela Universidade Anhanguera - UNIDERP (2014-2015), Graduando em Psicologia pela Faculdade Anhanguera de Valparaíso de Goiás. MBA em Finanças e Controladoria pela Universidade Anhanguera - UNIDERP (2014-2015), MBA em Planejamento Tributário pela Universidade Anhanguera - UNIDERP (2019), Pós-graduado em Psicologia Hospitalar pela Universidade Anhanguera UNIDERP (2022). Mais de 15 anos de experiência nas áreas de Administração, com ênfase em Administração e Finanças; Operacional, com ênfase em estrutura organizacional e logística. Tutor Presencial em Ciências Contábeis, Superior Técnico em Tecnologia em Logística e Superior Técnico em Gestão Pública na Faculdade Anhanguera Educacional - Polo de Valparaíso de Goiás/GO. Coordenador de Curso - Ciências Contábeis. Atualmente Professor presencial em Ciências Contábeis, Administração de Empresas e CST em Gestão de Recursos Humanos.

Nelson Gonçalves de Souza

Doutor em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações (CAPES 6 / UnB), mestre em Gestão do Conhecimento e Tecnologia da Informação pela Universidade Católica de Brasília. É pós-graduado em Administração Pública pela Fundação Getúlio Vargas, em Administração de Ensino pela Brigada Militar do Rio Grande do Sul, em Metodologia de Ensino Superior pela Universidade Católica de Brasília e em Análise de Crimes pelas Faculdades Lions. É graduado em Ciências Policiais pelo Instituto Superior de Ciências Policiais do Chile e em Educação Física pela Escola de Educação Física do Exército Brasileiro. Atua no âmbito educacional como Consultor Educacional e em Tecnologia da Informação. Foi Diretor Executivo da *Belago Technologies* e Diretor de Desenvolvimento de Negócios da *eWave Technologies*. Trabalhou como consultor do PNUD e da UNESCO em projetos relacionados, respectivamente, à educação profissional e segurança pública. Também trabalhou como coordenador e professor nos cursos de graduação e pós-graduação em Segurança Pública, Gestão Pública, Tecnologia da Informação, entre outros, presencialmente e à distância, com um histórico positivo de ensino em instituições como Universidade Católica de Brasília, UPIS, UNIEURO e AEUDF. Possui experiência em Administração Pública, Educação, Tecnologia da Informação, Gestão de Segurança Pública e Gestão de TI. É policial aposentado (Coronel) da Polícia Militar do Distrito Federal. Atualmente é professor do curso de Psicologia da Faculdade Anhanguera de Valparaíso de Goiás.

Rafael Gonçalves Campolino

Mestre em Educação pela Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires (UNICEN)/ Título reconhecido pela Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP), em 2017. É membro do Banco de Avaliadores (BASis) do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (Sinaes) - Avaliador *ad hoc* do INEP/MEC. Foi coordenador de Educação a Distância (EaD) (2012-2015) e especialista em Recursos Humanos no Departamento-Geral do Pessoal do Exército Brasileiro (2012-2020). É graduado em Administração de Empresas (2005-2009) e Licenciado em Pedagogia (2013-2016). Tem especialização em Compliance e Gestão de Risco (2019-2020), em Gestão de Pessoas

e Competências (2009-2010); Gestão Pública (2010-2011), Gestão de Empresas (2011-2011) e Ciências Políticas com ênfase em Políticas Públicas (2010-2011). É consultor para às áreas de Educação, Treinamento e Desenvolvimento (ETD) Organizacional. É membro do Núcleo Docente Estruturante (NDE) da Faculdade Anhanguera de Valparaíso de Goiás.

Raquel Souza de Oliveira

Graduada em Psicologia pela Universidade Católica de Brasília, Especialista em Análise do Comportamento pelo Instituto Brasileiro de Análise Comportamental, Design Instrucional pela metodologia 6D's. Atua na área de Gestão de Pessoas há mais de 15 anos, com sólida experiência nos subsistemas de Treinamento e Desenvolvimento, Recrutamento e seleção, Avaliação Psicológica, Avaliação de Desempenho e Clima e Cultura Organizacional.

Rejane Matias Gomes da Silva

Professora da Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal. Graduação em Letras e Respectivas Literaturas (2002) e graduação em Pedagogia (2007), mestre em Linguística pela Universidade de Brasília (2007) e doutoranda do Programa de Pós-Graduação em Psicologia do Desenvolvimento e Escolar (PGPDE) do Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília (2017). Compõe o grupo de estudos e pesquisa do Laboratório Ágora Psyché (IP-UnB). Tem experiência na área de Linguística, com ênfase em Linguagem e Sociedade, atuando principalmente nos seguintes temas: teoria lexical, práticas de leitura em sala de aula e formação docente. Docente na Faculdade Anhanguera de Valparaíso de Goiás.

Risélia Maria dos Santos Fontes

Possui graduação em Psicologia pela Universidade Federal de Pernambuco (1989). Mestranda em ensino de Ciências e Matemática UNIDERP Anhanguera, Curso de Tecnologias Educacionais, aprendizagem e inovação pedagógica, curso de Pós-graduação em Planejamento e Gestão Escolar (UPE), Pós-graduação em Prevenção a Violência Doméstica contra a Criança e ao Adolescente pela

Universidade de São Paulo (USP) e Pós-graduação em Gestão de Pessoas pela FACIG. Atua como consultora de Gestão de Pessoas e Professora de Ensino Superior. Possui experiência em Coordenação de cursos de Pós-graduação e Orientação de Projetos. Experiência com Psicologia Social em ONGs. É facilitadora de palestras nas áreas de relações interpessoais, ética profissional, gestão com pessoas, qualidade de vida e trabalho, saúde mental, prevenção de acidentes, sustentabilidade e meio ambiente.

Roberta Alves da Silva

Mestre, pela Unopar, em Metodologias para o Ensino de Linguagens e suas Tecnologias (2020), Especialista em Docência do Ensino Superior pela universidade Cândido Mendes (2008), graduada em Tecnólogo de Gestão de Recursos Humanos (2015), pela Universidade da Anhanguera, UNIDERP. Graduada em Pedagogia pelo Centro de Ensino Superior do Brasil (2013) e em Letras - Inglês / Português pelo Centro de Ensino Superior do Brasil (2005). Atualmente é Diretora da Faculdade Anhanguera de Valparaíso GO. Possui 19 anos de experiência em educação superior, especialmente em gestão, avaliação externa e interna, atuando em diversas áreas e funções, tais como: coordenação de avaliação externa, coordenação pedagógica, coordenação de curso, coordenação de pós-graduação e extensão, coordenação de Comissão Própria de Avaliação (CPA), coordenação de polo de educação a distância, docência em pós-graduação lato sensu e graduação, consultoria educacional, produção de projetos pedagógicos de cursos e Planos de Desenvolvimento Institucional (PDI), dentre outras. Possui qualificação para atuar em Direção de Faculdades, em atividades regulatórias, gestão de cursos, cursos superiores e instituições de ensino, coordenação de equipes, desenvolvimento de projetos, docência, dentre outras. Realizou a abertura de dois Polo de Educação à Distância, de 3 Faculdades da rede Anhanguera. Atualmente desenvolve a Gestão geral da Faculdade Anhanguera de Valparaíso de Goiás. É presidente do Conselho Superior da IES.

Rosana Teresinha D’Orio de Athayde Bohrer

Graduada em Psicologia. Pós-doutora pela na Universidade Federal de Santa Maria (RS) em Filosofia da Educação. Doutora em Psicologia Clínica

(PUCSP), no tema Luto em Situações de Catástrofes e Mestre em Psicologia Social (PUCSP) no tema Pânico, Desamparo e Estresse Pós-Trauma Após Acidente Aéreo. Possui extensão em Pesquisa e Intervenção em Luto, Separações e Perdas, Intervenções Psicológicas em Emergências e Desastres, e cursos de Extensão em Prevenção e Investigação de Acidentes Aéreos. Realizou diversos cursos de Segurança de Voo na *Air Safety* e no CENIPA; É facilitadora de *Corporate Resource Management-ANAC (CRM)*; Realiza avaliação profissiográfica de Pilotos para Aviação Comercial, Segurança Pública, Taxi Aéreo e Executiva; Curso de Negociação em Crises no Departamento de Polícia Federal - ANP e Curso de Negociação em Situações de Sequestro de Aeronaves na Polícia Militar de São Paulo – GATE. Foi assessora de Fatores Humanos para a aviação da Polícia Federal e atuou no acompanhamento psicológico dos pilotos policiais federais visando à prevenção de acidentes aéreos. Foi fundadora e primeira presidente da Associação Brasileira de Psicologia em Emergências e Desastres (ABRAPEDE). Atuou diretamente na resposta às crises e recuperação de familiares afetados por acidentes aeronáuticos, violência em comunidades, incluindo escolas. Nas tragédias do incêndio na Boate Kiss (SM-RS) e Brumadinho-MG atuou na resposta às crises. Foi Conselheira Suplente do Conselho Regional de Psicologia do Distrito Federal (CRP-DF) e voluntária da Comissão de Orientação e Ética por 3 anos e, hoje, é membro da Comissão Especial de Emergência e Desastres. Atualmente é psicóloga clínica, consultora de RH, Coordena a *Air Safety* e o Instituto Condor, Docente da Faculdade Anhanguera Unidades Asa Norte e Valparaíso de Goiás, onde atuou como coordenadora do estágio do Curso de Psicologia e dos GTs Inclusão, Luto, Violência Doméstica e Valorização da Vida e Prevenção do Suicídio. Atuou na Fiocruz e CRP supervisionando teleatendimentos voluntários devida situação de pandemia do COVID-19, para a área da Saúde e Movimentos Sociais. Pesquisadora em saúde mental na Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz) e Membro do Conselho Fiscal da Associação Brasileira de Psicologia da Aviação (ABRPV).

Samira Fayez Kfour

Doutorado em Comunicação Social pela Universidade Metodista de São Paulo. (UMESP). Mestrado em Educação pela UNESP/Marília, Graduada em Pedagogia. Atualmente é Coordenadora e docente do Programa Pós-graduação em Metodologias para o Ensino de Linguagens e suas Tecnologias da Universidade Pitágoras Unopar. Áreas de atuação: currículo e sistemas híbridos no ensino superior, políticas educacionais e formação de professores. Uso de tecnologias para o ensino.

Sara Rodrigues da Rocha

Bacharel em Psicologia pela Faculdade Anhanguera de Valparaíso do Goiás.

Táise Silene de Moraes Batista

É psicóloga, graduada pelo Centro Universitário de Brasília (UniCEUB), possui Master of Business Administration (MBA) pela Universidade Castelo Branco, UCB/RJ. É servidora pública da Prefeitura Municipal de Valparaíso de Goiás, atuando na área de psicologia clínica e organizacional. Atualmente é Diretora da Escola de Governo de Valparaíso de Goiás e Docente Universitária na Faculdade Anhanguera de Valparaíso de Goiás.

Thaís Silva Neto

Graduada em Psicologia pela Universidade Paulista (2021). Pós-graduação em Avaliação Psicológica e Psicodiagnóstico pela Faculdade Unyleya (2023). Atualmente é Psicóloga Clínica e preceptora de Psicologia na Clínica - Escola de Psicologia na Faculdade Anhanguera de Valparaíso de Goiás.

Vilma Ribeiro da Silva

Possui Mestrado em Educação pela Faculdade de Ciências Humanas da *Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires UNICEN* (Tandil/Argentina), especialista em Docência do Ensino Superior pela Faculdade Darwin (Brasília/Brasil) e licenciatura em Pedagogia pelo Centro Universitário do Distrito Federal (Brasília/Brasil). Atualmente é estudante do Programa de Doutorado em Educação na UNICEN e Professora na Secretaria de Educação do Distrito Federal (Brasília/Brasil).

Dedica-se a investigar os pilares da retomada da educação integral no contexto do Distrito Federal (DF) e suas nuances curriculares a partir das contribuições de Anísio Teixeira e Darcy Ribeiro.

Wagner de Souza Monteiro

Bacharel em Psicologia pela Faculdade Anhanguera de Valparaíso do Goiás.



A psicologia organizacional, gestão e trabalho tem como papel principal o estudo e a aplicação de conceitos e técnicas para melhorar a performance e bem-estar dos indivíduos no ambiente de trabalho. Dessa forma, no teor desta obra, podemos vislumbrar uma evolução que deixa claro o papel do elemento humano como fator fundamental para o sucesso de qualquer organização. De forma geral, a obra que você tem em mãos é recomendada à estudantes de graduação e pós-graduação, bem como a todos aqueles que queiram construir um olhar inovador e reflexivo a partir da psicologia organizacional em seu cotidiano.

Rosana Teresinha D'Orio de Athayde Bohrer
Rafael Gonçalves Campolino
Taíse Silene de Moraes Batista
Risélia Maria dos Santos Fontes
(Organizadores)

