

# A IMPORTÂNCIA DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL NAS EMPRESAS

ANDREZA COSTA CUNHA<sup>1</sup>  
TALITTA TUANA ALVES RODRIGUES<sup>2</sup>  
RONALD TAVARES PIRES DA SILVA<sup>3</sup>

**RESUMO:** O presente artigo tem como objetivo analisar e compreender a importância do psicólogo organizacional como um cargo estratégico dentro das empresas, apresentando temas como, a história e evolução da psicologia organizacional como ciência, qual o seu conceito atual e o papel do psicólogo, tendo em vista que a profissão se tornou a segunda maior área de atuação da psicologia no Brasil. Esse estudo foi realizado por meio de uma revisão bibliográfica das principais literaturas específicas sobre o tema com foco em conceitos em psicologia organizacional, gestão de pessoas e qualidade de vida no trabalho. Demonstrou-se a importância da profissão ao analisar os conceitos de qualidade de vida e saúde mental dentro das empresas, sendo esses assuntos os principais focos na atuação do psicólogo organizacional.

**PALAVRAS-CHAVES:** Psicólogo. Psicologia Organizacional. Qualidade de Vida no Trabalho.

## THE IMPORTANCE OF ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY IN COMPANIES

**ABSTRACT:** This article aims to analyze and understand the importance of the organizational psychologist as a strategic position within companies, presenting topics such as the history and evolution of organizational psychology as a science, what is its current concept, and the role of the psychologist, considering that the profession has become the second-largest field of activity in psychology in Brazil. This study was carried out through a literature review of the main materials available on the subject, focusing on concepts in organizational psychology, people management, and quality of life at work. The importance of the profession was demonstrated when analyzing the concepts of quality of life and mental health within companies, with these subjects being the main focuses in the role of the organizational psychologist.

**KEY WORDS:** Organizational Psychology. Psychologist. Quality of life at work.

### 1. INTRODUÇÃO

A Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) é uma ciência que busca pesquisar, analisar e compreender como ocorre a interação entre a vida das pessoas, dos grupos e das organizações em mundo em crescente transformação, com o objetivo de desenvolver estratégias que possam promover, preservar e reestabelecer o bem-estar e a qualidade de vida das pessoas.

---

<sup>1</sup> Especialista em Gestão Neuroestratégica e Neuroliderança, Centro Universitário Fasipe – UNIFASIPE. Endereço eletrônico: [andreza\\_dezas292@hotmail.com](mailto:andreza_dezas292@hotmail.com)

<sup>2</sup> Especialista em Gestão Neuroestratégica e Neuroliderança, Centro Universitário Fasipe – UNIFASIPE. Endereço eletrônico: [talitta1991@hotmail.com](mailto:talitta1991@hotmail.com)

<sup>3</sup> Doutor em Administração, Universidade do Estado de Mato Grosso – UNEMAT. Endereço eletrônico: [olhaolha@olhaolha.com.br](mailto:olhaolha@olhaolha.com.br)

Atualmente é a 2º maior área de atuação da profissão de psicólogo, com 30% dos profissionais trabalhando em empresas de Recursos Humanos (SANTOS, 2015).

Os conhecimentos produzidos pela psicologia organizacional e do trabalho como ciência e como área da psicologia, podem ser estudados e utilizados por estudantes e profissionais da área ou por qualquer pessoa que tenha interesse no assunto. Tal área visa auxiliar as organizações a obter o melhor resultado dos recursos humanos, assim como cuidar da saúde e bem-estar dos mesmos (SILVA, 2014).

Visando o atual mercado de trabalho onde há uma busca acelerada por alta produtividade e desenvolvimento, onde o único diferencial das empresas são as pessoas, é preciso analisar que, para que as organizações alcancem seus objetivos é necessário a implantação de projetos que melhore a qualidade de vida e proporcione um ambiente mais agradável e saudável para seus colaboradores. O psicólogo possui um papel fundamental nesse meio, sendo o profissional que desenvolve as estratégias para a aplicação desses projetos, visando a melhoria do ambiente de trabalho, em geral (LIFE, 2004).

Sabe-se que o significado do trabalho é subjetivo e depende muito do ponto de vista pessoal de cada indivíduo. Portanto, dentro de uma organização é necessário atender as necessidades do seu grupo, mantendo a união e a produtividade, pois, caso haja uma falha nessa questão, as consequências disso é uma equipe desmotivada, desgastada emocionalmente e fisicamente. Para enfrentar tal situação é preciso inserir a psicologia organizacional dentro das instituições, como uma aliada para somar a produtividade com a qualidade de vida dos trabalhadores (SALVAMOURA, 2021).

Partindo desse ponto, se fez necessário estudar e compreender a importância do psicólogo organizacional e como suas ações de prevenção e intervenção, no contexto de saúde e qualidade de vida dos trabalhadores, se tornou tão essencial nas instituições de trabalho atualmente (GIBERT, 2009).

A metodologia utilizada para o presente estudo foi a revisão da literatura, com uma análise qualitativa, dos artigos e livros de importância para o tema. A coleta de dados foi feita por meio da pesquisa no *Google Acadêmico* em sites, como *Scielo*, revistas eletrônicas e periódicos da psicologia.

## **2. REVISÃO DA LITERATURA**

### **2.1 História e Evolução da Psicologia Organizacional**

A psicologia em geral é definida como uma ciência que estuda o comportamento e os processos mentais dos seres humanos e dos animais. Inicialmente, era considerada como uma filosofia pelos pensadores da época como Sócrates, Platão, Aristóteles e Galeno. Porém, as afirmações, teorias e práticas eram elaboradas seguindo as características do método científico, e por esse motivo, depois de muitos anos, passou a ser uma ciência. Então em 1879, ano considerado como o seu nascimento da psicologia, surgiu o primeiro laboratório de psicologia experimental, em Leipzig, na Alemanha (SILVA, 2014).

No Brasil, foi em 27 de agosto de 1962, com a Lei nº 4.119 que a psicologia foi regulamentada como profissão. A legislação atribui funções características de atuação, definindo duas grandes funções ao profissional: a de lecionar e a de intervenção como psicólogo. Para a intervenção como psicólogo existia três áreas definidas para exercer atividade: a clínica, a escolar e a industrial. De acordo com o Catálogo Brasileiro de Ocupações (CBO) as atividades realizadas pelo psicólogo ocorrem em contextos clínicos, organizacionais e educacionais, definindo, dessa forma, a ação com base no local e não nos fenômenos. Portanto, conforme a lei, cabe ao psicólogo elaborar e aplicar métodos de pesquisa dos perfis psicológicos dos indivíduos, realizar técnicas de recrutamento, seleção e orientação profissional e efetuar a

verificação desses processos quanto a sua validade; realizar estudos e ações práticas no campo da educação (creches e escolas); efetuar trabalhos em clínicas ou centros psicológicos; realizar trabalhos com famílias, crianças e adolescentes, sistemas penitenciários, associações esportivas, comunidades e áreas rurais (BERTOLDI, 2013).

Assim como a psicologia, a área da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) também teve sua origem no cenário internacional, onde foi se construindo de forma progressiva em diferentes momentos da história. Segundo Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2004), as origens da POT vieram na criação do laboratório de fadiga, em Modena na Itália, 1899, por Luigi Patrizi, e após isso outros estudiosos fizeram pesquisas sobre psicologia no trabalho. No entanto, foi com o autor Hugo Munsterberg e o seu trabalho denominado *Psychology and Industrial Efficiency*, publicado em 1913 que foi instituído o marco da POT como disciplina. Os estudos desse autor eram sobre o que se tornou, por muitos anos, umas das principais atividades da psicologia do trabalho: a seleção de pessoal e o uso de testes psicológicos para potencializar o ajuste de pessoas ao cargo (ZANELLI et. al, 2014).

Nessa mesma época outro nome de grande importância para a disciplina foi Frederick Winslow Taylor, que estabeleceu princípios para orientar as práticas organizacionais e aumentar a produtividade. Seu trabalho denominado se tornou referência para a administração como campo científico e profissional. (ZANELLI et. al, 2014). Ele foi o pioneiro da administração científica e é considerado como a principal influência no campo da psicologia organizacional e do trabalho (SILVA, 2014).

A psicologia organizacional no Brasil veio com intuito de atender uma demanda que surgiu com a expansão da Revolução Industrial. Diversas mudanças ocorreram nas organizações do trabalho, as atividades que antes eram manuais agora seriam realizadas por máquinas em uma produção em série, com os trabalhadores em grupos bem organizados e com horários predeterminados. Consequentemente, houve a necessidade de selecionar pessoas aptas a esses novos cargos de trabalho e a psicologia como ciência teve uma importante contribuição nesse processo. (SILVA, 2014).

Outro fator histórico que contribuiu com o desenvolvimento da psicologia organizacional foram as duas grandes guerras mundiais onde as atividades dos psicólogos foram ampliadas com o uso de testes psicológicos para selecionar combatentes e colocá-los em funções para quais eram mais adequados. Nessa mesma época ocorreram os primeiros trabalhos em ergonomia, uma ciência que estuda a relação do homem com as condições de trabalho, sendo desenvolvido equipamentos de acordo com as necessidades dos trabalhadores (BERTOLDI, 2013).

Segundo Sampaio (1998) a história e evolução da psicologia organizacional e do trabalho no Brasil pode ser dividida em três fases, onde em cada período houve diferentes aspectos com relação ao homem e o trabalho. Na primeira fase, era denominada como psicologia do industrial, e seus estudos eram voltados para a condição e ambiente de trabalho do homem, aplicando testes psicológicos para uma eficiente seleção dos empregados para cada cargo, visando aumentar a lucratividade e a produtividade. Depois, em sua segunda fase passou a ser chamada de psicologia organizacional, nesse período se preocupava com os efeitos da empresa como organização e outras variáveis como as relações em grupos, e de como isso influenciava a qualidade de vida do trabalhador. Por último, a sua terceira fase, era compreendida como psicologia do trabalho e se preocupava com saúde e bem-estar do trabalhador, introduzindo os estudos de ergonomia e tentando compreender o trabalho humano em todos os seus aspectos. Todavia, é importante destacar que apesar de possuir três fases na história, isso não significa que um período elimina o outro. As fases se modificam por meio da ampliação do que já se tinha antes, agregando novos direcionamentos e incorporando novas perspectivas.

Atualmente, o que define o campo da psicologia organizacional e do trabalho no Brasil é a preocupação com as organizações, com a gestão e com os trabalhadores de uma forma integrada. Sua evolução no decorrer dos anos fez com que cada característica fizesse parte de uma complexa rede de multideterminações recíprocas, e é o que define a POT no presente momento.

## **2.2 O Papel do Psicólogo nas Organizações**

O psicólogo organizacional possui uma ampla área de atuação dentro das empresas e normalmente é contratado como analista ou consultor de Recursos Humanos (RH) atuando em todos os subsistemas de Gestão de Pessoas e tendo como função principal o recrutamento e seleção de novos funcionários. Pode atuar, em termos de bem-estar, desenvolvendo programas de qualidade de vida, na prevenção de doenças ocupacionais, planejar estratégias para a melhoria do ambiente organizacional e da satisfação dos empregados. Seu objetivo profissional e atenção se concentram basicamente nos programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) (LIFE, 2004).

A psicologia tem se tornado cada vez mais presente nas empresas apesar das diversas mudanças que ocorrem no mercado de trabalho, em um contexto econômico, social, cultural e tecnológico. Isso se deve principalmente ao método de atuação do psicólogo onde suas principais atividades são realizadas de forma tradicional, como o recrutamento, a seleção e o treinamento (LIFE, 2004).

Uma organização é definida como um conjunto de pessoas que trabalham em harmonia para alcançar o mesmo objetivo, que é o crescimento e desenvolvimento da empresa como um todo. Nesse contexto, o psicólogo organizacional possui um trabalho fundamental, servindo como uma “ponte” que liga a empresa e seus funcionários, formando algo único e sólido, colaborando para que todos os objetivos sejam conquistados (DALBOSCO, 2011). Desse modo, o profissional que trabalha nessa área tem a função de avaliar a empresa, seus colaboradores e seu ambiente de trabalho, identificando possíveis problemas e sugerindo soluções. Seu papel na gestão de pessoas é atuar como facilitador e conscientizador para os vários grupos que compõem a empresa, buscando o bem-estar, justiça e qualidade de vida dos trabalhadores (ANJOS, 2020).

Para realizar suas funções de recrutamento e seleção, o psicólogo precisa melhorar sua harmonia com a organização, sendo necessário trabalhar em conjunto com uma equipe multidisciplinar, visto que, para que suas técnicas sejam aplicadas de forma eficiente é necessário conhecer como funciona as estratégias da empresa. Um desafio comum nessa área é sofrer com a pressão entre uma contratação requerida com urgência pela empresa e a demanda por um perfil qualificado para a vaga, necessitando de um tempo maior para realizar os métodos de análise. Nesse cenário, é fundamental que o psicólogo utilize novas ferramentas para atender essas demandas urgentes (SANTOS, 2015).

Uma informação que é importante citar é que um analista de comportamento não deve estudar sobre o indivíduo ou o ambiente organizacional de formas separadas. Não há como compreender as relações estabelecidas separando a empresa do trabalhador. Nesse contexto, é preciso analisar todos os componentes dessa relação para planejar uma intervenção eficiente, estudando o organismo (trabalhador), o ambiente (social e físico) e a cultura (sociedade e momento histórico). Sua atuação deve ir além do indivíduo e seu ambiente em um sentido coletivo, trazendo diversas vantagens para a organização, pois, em termos empresariais, é muito mais eficiente criar um ambiente que molde aqueles que estão dentro dele do que selecionar pessoas que se adéquem a um determinado espaço (FRANCESCHINI, 2009).

Portanto, as atividades de RH possuem uma função fundamental para o desenvolvimento de qualquer organização, e diante disso, há uma necessidade de valorização dessa área dentro das empresas. O psicólogo gestor de RH deve atuar em conjunto com todos

os setores da organização, indo além das atividades tradicionais de recrutamento e seleção (PEREIRA, 2016).

Outro relevante papel desempenhado pelo psicólogo organizacional nas empresas é a avaliação psicológica, sendo um método de uso exclusivo do psicólogo e que consiste em um processo de coleta de dados realizado por técnicas de investigação de modo a obter informações importantes sobre a pessoa que está sendo testada. Dentro das organizações é uma das principais ferramentas no processo de contratação de um candidato, que por meio dos testes é possível avaliar desde personalidade, atenção e rapidez até desempenho, entre outras características. A utilização desses testes também possibilita ao psicólogo identificar problemas relacionados a subjetividade humana, facilitando a tomada de decisões para diagnóstico e intervenção (DALBOSCO, 2011).

Os testes mais utilizados pelas organizações são: IFP (Inventário Fatorial de Personalidade), utilizado para avaliar um indivíduo na expressão de determinadas necessidades; o D-2, utilizado para avaliar candidatos a profissões que exigem concentração e atenção visual; teste Poligráfico, sendo um teste expressivo de personalidade; HTP (House, Tree, Person) conhecido como o desenho Casa da Arvore e da Pessoa, e serve como confirmação dos aspectos apresentados nos outros testes. A solicitação para avaliação psicológica está cada vez mais comum no âmbito das organizações, visto que as empresas estão notando a importância da avaliação para uma eficiente contratação (DALBOSCO, 2011).

O psicólogo dentro das empresas, também pode intervir sobre os meios de motivação dos colaboradores, que é um importante fator encontrado na psicologia. A motivação é um conjunto de razões que influenciam na disposição que o funcionário tem em cumprir suas tarefas dentro da empresa (SAND, 2019). Portanto, para que a empresa continue se desenvolvendo é necessário que após a seleção de talentos, elabore programas que mantenham esses novos profissionais motivados e satisfeitos com o trabalho, criando relações amistosas e compartilhando valores e visões em todos os níveis (PEREIRA, 2016).

Algumas ações que podem incentivar e motivar os funcionários e que estão ao alcance do psicólogo do setor de RH, são a de sugerir esquemas de remuneração mais eficientes, de uma forma que respeite variáveis culturais e as regras vigentes da empresa. Porém, como nem todos são motivados pelo dinheiro, na verdade, a remuneração tem pouca importância quando comparada com a satisfação em realizar sua função, a boa relação com colegas de trabalho, o conforto e o bem-estar que o ambiente organizacional oferece. Em resumo, condições de saúde e bem-estar organizacional somada com uma boa remuneração, apesar de ser um grande desafio, é a maneira mais eficiente de manter a alta produtividade dos trabalhadores (FRANCESCHINI, 2009).

Quanto ao fator de condições para a realizar a sua função no trabalho, é interessante a empresa capacitar e treinar seus funcionários. No decorrer da sua atividade é importante que o empregado receba *feedbacks* para que seja corrigido se estiver errado e que seja reconhecido se estiver fazendo um bom trabalho. É preciso também dar ao funcionário a oportunidade de demonstrar sua opinião e sua posição quanto as questões dentro da empresa. Todas essas boas práticas dependem de uma boa gestão e de uma empresa que invista na psicologia organizacional e do trabalho, desenvolvendo programas de qualidade de vida e bem-estar organizacional (SILVA, 2020).

Sendo assim, o psicólogo, ao se inserir no âmbito organizacional, deve se disponibilizar e se preparar para proporcionar uma boa-qualidade de vida no trabalho. É necessário renovar estratégias, superar visões e modificar atitudes a fim de obter os melhores resultados nas questões de produção, gestão e organização, além de proporcionar um ambiente que resulte em profissionais saudáveis e satisfeitos com o trabalho (ANJOS, 2020).

## 2.3 Qualidade de Vida no Trabalho e a Importância do Psicólogo Organizacional

A globalização trouxe muitas melhorias para o mundo do trabalho, principalmente para as organizações, pois possibilitou, por meio da tecnologia, alcançar maiores metas de lucro e desenvolvimento. Porém, esse cenário impôs novas demandas e exigências para as empresas e seus trabalhadores, que precisam acompanhar o fluxo acelerado do atual mercado de trabalho. Essa situação, em um contexto social, tem ocasionado efeitos adversos na área do trabalho envolvendo questões de saúde e bem-estar dos trabalhadores, que dependendo do ambiente em que estão inseridos, se tornam pré-dispostos a desenvolverem doenças ocupacionais e transtornos mentais (GIBERT, 2009).

As organizações acabam voltando seu foco apenas para o lucro, deixando de lado a qualidade de vida no trabalho, e isso se torna um grande desafio, tanto para o psicólogo organizacional, quanto para os profissionais daquela empresa. Os ideais dos indivíduos que compõem a empresa não estão em harmonia com as ideias da organização, levando a um desequilíbrio e desigualdade entre eles. Ademais, com a introdução da tecnologia onde as máquinas veio substituir o trabalho manual, a relação dos funcionários com o trabalho se tornou uma competição onde o trabalhador se vê ameaçado, temendo o desemprego. Dentro desse contexto o psicólogo tem um importante papel em aplicar novas propostas de intervenção, incentivando esses funcionários a ter uma relação satisfatória com seu emprego, através do desenvolvimento e qualificação das suas habilidades. Um profissional mais qualificado se dedica inteiramente ao seu trabalho e isso favorece a uma melhor qualidade de vida e bem-estar no ambiente organizacional (SANTOS, 2015).

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

No Brasil a preocupação com a saúde do trabalhador é considerada algo recente quando se fala em ações realizadas por políticas públicas. De fato, a saúde do trabalhador faz parte dos direitos garantidos na constituição brasileira de 1988, porém foi somente em 2002, que o Ministério da Saúde publicou a portaria 1.679, onde se criou a Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador – RENAST – permitindo ações dirigidas a saúde do trabalhador em toda rede de do SUS (Sistema Único de Saúde) (GIBERT, 2009).

A saúde do trabalhador pode ser afetada a nível físico, psicológico e social, todas relacionadas ao ambiente de trabalho e as atividades realizadas pelo indivíduo. O físico pode ser afetado tanto por acidentes no trabalho, substâncias químicas e doenças ocupacionais como por consequência ao afetar o psicológico, já que é fato que o estresse causa pré-disposição a diversas doenças do corpo. O afetar do psicológico está relacionado com o mal-estar e o desconforto no ambiente de trabalho onde o trabalhador se encontra desmotivado para realizar suas tarefas na empresa. Por último, sobre a área social do trabalhador, ele pode ser afetado por meio do desgaste físico e mental ocasionados pelo trabalho, prejudicando sua vida social dentro e fora da empresa (SANTOS, 2015).

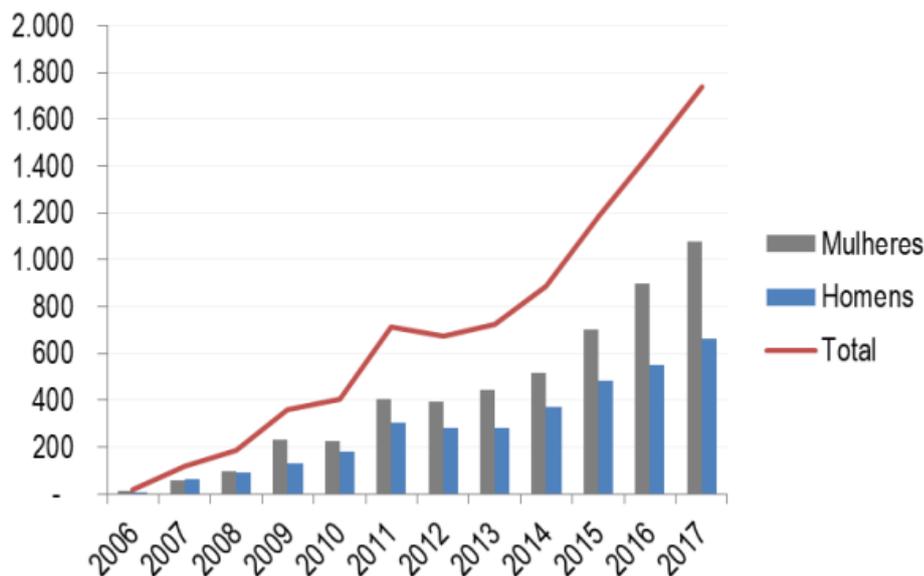
Um tema que tem recebido bastante atenção da área da psicologia organizacional é sobre a saúde mental no trabalho e de como isso está diretamente relacionado com a qualidade de vida, que um tema de bastante importância na realização da função de psicólogo organizacional (SANTOS, 2015). A Saúde Mental e Trabalho (SM&T) tem sido objetivo de muitas pesquisas, que buscam entender questões sobre, como e por quê, as relações do homem com suas atividades no trabalho podem pôr em risco sua saúde física e mental. O estudo da SM&T tem como finalidade compreender a dinâmica, da organização e do trabalho, com foco na promoção e prevenção da saúde mental do trabalhador, através do desenvolvimento de ações diagnósticas e terapêuticas eficientes (GIBERT, 2009).

Analisando tais pontos, o psicólogo deve considerar algumas questões dentro da organização, como o sentido do trabalho para o indivíduo, o ambiente organizacional e seus impactos sob o indivíduo, bem-estar e saúde do trabalhador, práticas e políticas usadas pela empresa para lidar com os funcionários. Ao avaliar todos esses tópicos é possível identificar qualquer problema que esteja ou possa afetar a saúde mental do trabalhador, e dessa maneira é mais fácil formular uma solução para o empasse. É necessária uma análise profunda da relação entre o chefe, os colegas de trabalho e o trabalhador, como é o clima, a cultura e as metas na organização, estudando todo o processo do trabalho e o ambiente que a forma. Através dessa pesquisa é possível desenvolver medidas de qualidade de vida, saúde mental e física dos trabalhadores (SANTOS, 2015).

Para entender o contexto da saúde mental, podemos defini-la analisando as características de uma pessoa que está mentalmente saudável, podendo incluir os seguintes aspectos: a pessoa se sente bem consigo mesmo; se sente bem em relação às outras pessoas; e ela é capaz de enfrentar por si mesma, as dificuldades do dia-a-dia. A partir desse pressuposto, é possível compreender que a saúde mental é, na verdade, um reflexo das características de cada indivíduo frente às condições ambientais, sociais, políticas e culturais nas quais estão inseridas (GIBERT, 2009).

No Brasil, estudos apontam que os problemas de saúde mental cresceram muito nos últimos anos e tem sido a terceira maior causa de afastamento do trabalho (SILVA, 2016). Sendo que a segunda maior causa dos afastamentos são as doenças ocupacionais (GIBERT, 2009). No SUS, os transtornos mentais associados ao trabalho são de notificação compulsória no Sistema de Informação de Agravos de Notificação (SINAN), cujos dados registrados foram analisados em estudo durante os anos de 2006 a 2017 e os resultados foram apresentados em um boletim epidemiológico no ano de 2019 pelo Centro Colaborador da Vigilância dos Agravos à Saúde do Trabalhador. Tais resultados podem ser observados no gráfico a seguir:

**Figura 1:** Número de notificações de transtornos mentais relacionados ao trabalho, por ano e de acordo com o sexo. SINAN, Brasil.



Fonte: SINAN/Ministério da Saúde (2006-2017)

Segundo dados da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, foram mais de 576 mil afastamentos no ano de 2020, o que equivale a uma alta de 26% em relação a 2019. Os afastamentos por motivos como depressão e ansiedade registraram a maior alta entre as principais doenças indicadas como razão para o pedido para o auxílio doença. O número de

concessões passou de 213,2 mil, em 2019, para 285,2 mil, em 2020, com aumento de 33,7%. A duração média, nos casos de doença mental é de 196 dias (BRASIL, 2021).

Esse cenário piorou no Brasil quando o mundo passou a enfrentar uma grande dificuldade no ano de 2020 com a pandemia da Covid-19, onde a população precisou se isolar socialmente e muitos trabalhadores tiveram grandes mudanças em suas rotinas. Um exemplo foi que o trabalho passou a ser em *home office*, realizado por meio remoto, sem a necessidade de se deslocar diariamente até a empresa. Como consequência a sensação de solidão aumentou e em muitos casos se acumulou com a tristeza de perder um familiar ou amigo próximo (BRASIL, 2021). Uma pesquisa realizada pelo instituto Ipsos, que são especialistas em pesquisa de mercado e opinião pública, demonstrou que 53% dos brasileiros declararam uma piora em seu bem-estar mental, tornando o Brasil o quinto país com a maior porcentagem nos resultados desse estudo (BBC NEWS). Tais dados apontam a importância dos sindicatos e da própria organização em realizar ações que possibilite a mudança desse cenário no mercado de trabalho (SILVA, 2016).

Perante esses estudos realizados no âmbito organizacional, cujo objetivo é compreender e prevenir os danos à saúde mental dos trabalhadores, observamos o quão importante são suas contribuições, pois possuem a capacidade de fornecer um conhecimento sobre prevalência, apontando relação entre o trabalho e o estresse, e conhecimento sobre a ergonomia, que atua no diagnóstico e na intervenção acerca da saúde psicologia do funcionário (GIBERT, 2009).

As doenças ocupacionais podem ser definidas como afecções musculoesqueléticas relacionadas ao esforço no trabalho, como por exemplo, a LER – Lesões por Esforços Repetitivos – e a DOT – Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho – e que acometem principalmente bancários, metalúrgicos, operadores de telemarketing, secretarias e jornalistas (GIBERT, 2009).

Outro tema também estudado está relacionado ao estresse, que geralmente, se baseia em agentes estressores que estimulam por meio do ambiente organizacional uma resposta psicológica, fisiológica e comportamental nociva aos indivíduos. Esses agentes estressores organizacionais podem ser de natureza física, como, por exemplo, barulho, ventilação, iluminação e temperatura, ou de natureza psicossocial, como os fatores relacionados ao trabalho, relacionamentos interpessoais, autonomia no trabalho e desenvolvimento de carreira (GIBERT, 2009). Em meio aos estudos sobre estresse, surgiram pesquisas sobre a síndrome de Burnout, também conhecida como síndrome do esgotamento profissional, descrita como um distúrbio emocional resultante de um desgaste do trabalho e que resulta em sintomas como exaustão extrema, estresse e esgotamento físico. A principal causa é o excesso de trabalho e é comum acometer profissionais que atuam diariamente sob pressão e possui responsabilidades constantes, como médicos, policiais, professores, jornalistas, dentre outros (BRASIL, 2019).

Quem sofre de tal condição pode desenvolver ansiedade, baixa autoestima e depressão, podendo comprometer a saúde em outros aspectos além de prejudicar as relações afetivas e sociais, assim como o próprio desempenho no serviço. Ao se deparar com esse cenário, observamos a importância da ergonomia dentro das organizações, como uma área que incorpora conhecimentos de diversas outras áreas, como a fisiologia e sociologia, na intenção de transformar e melhorar a segurança e bem-estar dos trabalhadores em um contexto social e tecnológico (GIBERT, 2009).

A saúde e qualidade de vida é uma junção de vários fatores que estabelecem um equilíbrio e bem-estar ao indivíduo, tais fatores não devem ser negligenciados, pois as consequências disso traz diversos impactos tanto para a organização quanto para o trabalhador. Por esse motivo, as empresas devem investir, por meio da psicologia organizacional, em programas eficientes de QVT com o intuito de juntar os interesses dos colaboradores e da

organização, gerando um ambiente de trabalho que equilibra a vida pessoal com a realização profissional das pessoas (ANJOS, 2020).

Durante a história, a relação entre empresa e funcionário sofreu uma grande evolução, no contexto de que antigamente os chefes eram superiores aos trabalhadores, que somente obedeciam às ordens, sem haver qualquer relação entre eles, além de empregado e empregador. Porém, graças à psicologia organizacional esse cenário mudou e atualmente os trabalhadores são tão importantes quanto seus superiores, formando uma relação harmônica e benéfica para ambas as partes (ALEXANDRE, 2014).

No princípio, o psicólogo organizacional detinha sua importância dentro de uma organização por conta das suas funções de seleção e treinamento, que eram essenciais para o desenvolvimento da empresa. Contudo, atualmente sabemos que suas ações vão além de suas atividades tradicionais, esse profissional está diretamente envolvido com as práticas de saúde mental e qualidade de vida no trabalho, estabelecendo planos de formação e desenvolvimento do pessoal, estudando problemas laborais como a redução do estresse, aposentadoria e a inserção de pessoas com deficiência, entre outras pautas. Suas atividades são fundamentais em técnicas da psicologia e podem proporcionar desenvolvimento para empresa, o trabalhador e a sociedade (CAMPOS, 2011).

Corroborando, os psicólogos são importantes para auxiliar as pessoas a se adaptarem às mudanças e ajudá-las a se preparar para lidar com situações imprevisíveis que possam vir a ocorrer. Com as mudanças e desenvolvimentos que vêm ocorrendo no mercado de trabalho, o psicólogo, como gestor de pessoas, deve ser criativo, proativo, inovador e focado em suas funções. Seu maior desafio como profissional dos recursos humanos é atuar ampliando seus conhecimentos e estratégias de gestão a todos os demais setores da organização (PEREIRA, 2016).

Complementarmente, tendo em vista que o profissional da psicologia organizacional tem como foco principal a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores dentro da empresa, existem alguns desafios que podem ser enfrentados ao exercer sua função, pois é muitas vezes necessário propor soluções aos problemas que surgem no dia a dia da organização, onde exige do psicólogo uma intervenção rápida e eficaz. Dessa maneira é preciso colocar em prática os conhecimentos da causa, realizar uma boa pesquisa e um bom estudo, tendo que suportar a pressão da exigência e muitas vezes o pouco tempo disponível (SANTOS, 2015).

Trabalhadores passam por dificuldades físicas e mentais decorrentes das atividades do trabalho e das relações dentro do âmbito organizacional, pois esses são componentes que pertencem à vida humana. Portanto, partindo do fato de que a qualidade dos sentimentos e emoções dos indivíduos que compõem a organização e a forma que eles lidam com isso pode ser prejudicial para a saúde, cabe ao psicólogo aceitar o desafio de prevenir e intervir nessa questão (GIBERT, 2009).

Refletindo sobre o enredo acerca do papel do psicólogo como profissional dentro de uma organização, podemos concluir, que existe um compromisso com a saúde dos colaboradores de uma forma estruturada, a saúde como um todo. Estando disposto em realizar as práticas psicológicas com ações preventivas e interdisciplinares, valorizando um contexto social e estando presente onde houver uma demanda, buscando atualizações a fim de atender às necessidades da sociedade. É importante, nesse contexto, que o psicólogo organizacional seja cauteloso em não perder seus princípios éticos e morais desenvolvidos em sua formação, para que não seja ferido o compromisso com o bem-estar das pessoas sob sua responsabilidade (GIBERT, 2009).

### 3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base nas informações relatadas no desenvolvimento do presente artigo, pode-se concluir que existem muitos benefícios ao se inserir a psicologia organizacional nas empresas, principalmente nos dias atuais, quando existem dados alarmantes sobre a saúde mental e qualidade de vida dos trabalhadores, em um contexto onde tal diagnóstico tende a piorar.

Podemos evidenciar a importância do psicólogo como gestor de pessoas em uma organização ao analisar os resultados do artigo publicado por SAND (2019), que foi desenvolvido por meio de uma entrevista com a psicóloga organizacional de uma grande empresa que atuava na gestão de pessoas. As ações realizadas pela RH eram desenvolvidas com o intuito de promover a qualidade de vida e bem-estar dos colaboradores, portanto, é praticado o fornecido feedbacks ao funcionário, estimulando a conversa entre líderes e equipe, buscando mudanças e melhorias para o setor através da comunicação. Para a motivação a empresa fornece plano de saúde, vale transporte, prêmio assiduidade, auxílio escola e realiza treinamentos com os funcionários para melhor capacitação e desenvolvimento, além de comemorar datas relacionadas com a empresa, fazendo com que os funcionários se sintam parte de uma família na organização. Outra forma de motivação bastante interessante adotado pela empresa é de em uma data específica poder levar a família do funcionário para visitar a empresa. A organização incentiva a relação entre os funcionários promovendo o lazer por meio de esportes, gincanas e uma sede que é disponibilizado para confraternizações, além da realização de palestras sobre diversos assuntos importantes acerca do trabalho, como outubro rosa, novembro azul e setembro amarelo.

Essas intervenções refletem em uma melhoria no ambiente organizacional e nas condições de trabalho, promove o bem-estar e a satisfação dos colaboradores ao mesmo tempo que traz benefícios para o desenvolvimento da empresa, como por exemplo, reduz a rotatividade (conhecido como *turnover*) diminui os custos com novas admissões, doenças ocupacionais e licença de saúde. Portanto, conclui-se ao evidenciar que essas ações de promoção da saúde e bem-estar, que estão ao cargo do psicólogo organizacional e sua equipe multiprofissional, a importância desse profissional dentro das empresas e de como é necessária sua atuação na atualidade.

### REFERÊNCIAS

ALEXANDRE, Andresa Scalise et al. **A IMPORTÂNCIA DO PSICÓLOGO DO TRABALHO E SUAS DIVERSAS FORMAS DE ATUAÇÃO**. Tupã, 2014. Disponível em: [http://www.fadap.br/semana\\_psicologia\\_2014/wp-content/uploads/2015/08/A-IMPORT%C3%82NCIA-DO-PSIC%C3%93LOGO-DO-TRABALHO-E-SUAS-DIVERSAS-FORMAS-DE-ATUA%C3%87%C3%83O.pdf](http://www.fadap.br/semana_psicologia_2014/wp-content/uploads/2015/08/A-IMPORT%C3%82NCIA-DO-PSIC%C3%93LOGO-DO-TRABALHO-E-SUAS-DIVERSAS-FORMAS-DE-ATUA%C3%87%C3%83O.pdf). Acesso em: 01 nov. 2021.

ANJOS, Elieney Silva et. al. **A CONTRIBUIÇÃO DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL SOBRE A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**. Revista Esfera Acadêmica Humanas, vol. 5, nº 1, (2020). Disponível em: <https://multivix.edu.br/wp-content/uploads/2021/05/revista-esfera-humanas-v05-n01-artigo01.pdf>. Acesso em: 01 nov. 2021.

BBC NEWS, 2021. Covid: saúde mental piorou para 53% dos brasileiros sob pandemia, aponta pesquisa. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-56726583>. Acesso em: 26 Nov. 2021.

BERTOLDI, Alexandra Danuza. **Psicologia Organizacional e do Trabalho**. Indaiá: Uniasselvi, 2013.

BOLETIM EPIDEMIOLÓGICO - Centro Colaborador da Vigilância dos Agravos à Saúde do Trabalhador. **Transtornos Mentais Relacionados ao Trabalho no Brasil, 2006–2017**. Abril/2019 – Edição nº 13, ano IX. Disponível em <<http://www.ccvisat.ufba.br/wp-content/uploads/2019/07/Transtornos-MentaisRelacionados-ao-Trabalho-no-Brasil.pdf>> Acesso em: 25 Nov. 2021.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Síndrome de Burnout: o que é, quais as causas, sintomas e como tratar**. 2019. Disponível em: <https://antigo.saude.gov.br/saude-de-a-z/saude-mental/sindrome-de-burnout>. Acesso em: 15/11/2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, 2021. **Saúde mental no trabalho: a construção do trabalho seguro depende de todos nós**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/guest/-/sa%C3%BAde-mental-no-trabalho-a-constru%C3%A7%C3%A3o-do-trabalho-seguro%C2%A0depende-de-todos-n%C3%B3s>. Acesso em: 26 Nov. 2021.

CAMPOS, Keli Cristina de Lara et al. **Psicologia organizacional e do trabalho - retrato da produção científica na última década**. Psicologia: Ciência e Profissão. 2011, v. 31, n. 4, pp. 702-717. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1414-98932011000400004>. Acesso em: 01 nov. 2021.

DALBOSCO, S. N. P.; CONSUL, J. S. **A IMPORTÂNCIA DA AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA NAS ORGANIZAÇÕES**. Revista de Psicologia da IMED, vol.3, n.2, p. 554- 558, dez. de 2011. Disponível em: <https://seer.imed.edu.br/index.php/revistapsico/article/view/143>. Acesso em: 01 nov. 2021. DOI: <https://doi.org/10.18256/2175-5027/psico-imed.v3n2p554-558>.

FRANCESCHINI, Ana. **Psicologia Organizacional e a Análise do Comportamento**. TransForm. Psicol. (Online), São Paulo, v. 2, n. 2, p. 114-125, 2009. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2176-106X2009000200007](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2176-106X2009000200007). Acesso em: 01 nov. 2021.

GIBERT, Maria Agnes; CURY, Vera Engler. **Saúde mental e trabalho: Um estudo fenomenológico com psicólogos organizacionais**. Boletim de psicologia, São Paulo, v. 59, n. 130, p. 45-60, jun. 2009. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0006-59432009000100005](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0006-59432009000100005). Acessos em: 01 nov. 2021.

LIFE, Educação a Distância. **Curso de Aperfeiçoamento em Psicologia Organizacional e do Trabalho**. Apostila (2004).

PEREIRA, Nathália Lopes; CRUZ, Sarah Aparecida. **O PAPEL DO PSICÓLOGO NAS ORGANIZAÇÕES**. Repositório da Fundação de Ensino e Pesquisa do Sul de Minas, 14 maio 2016. Disponível em: <http://repositorio.unis.edu.br/handle/prefix/519>. Acesso em: 01 nov. 2021.

SALVAMOURA, M. E. L.; FREITAS, M. **A PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E A ADMINISTRAÇÃO**. Seminário de Tecnologia, Gestão e Educação v. 3 n. 1 (2021).

Disponível em: <http://raam.alcidesmaya.com.br/index.php/SGTE/article/view/325>. Acesso em: 01 nov. 2021.

SAMPAIO, J. R. **Psicologia do trabalho em três faces**. In: GOULART, I. B. (Org.). *Psicologia do trabalho e gestão de recursos humanos: estudos contemporâneos*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1998.

SAND, Daiane; et. al. **A IMPORTÂNCIA E AS FUNÇÕES DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO EM UMA GRANDE EMPRESA**. Anuário Pesquisa E Extensão Unoesc São Miguel Do Oeste, v. 4 (2019). Disponível em: <https://portalperiodicos.unoesc.edu.br/apeusmo/article/view/23629>. Acesso em: 01 nov. 2021.

SANTOS, F. C. O.; CALDEIRA, Patrícia. **A PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE: AS NOVAS ATUAÇÕES DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL**. *Psicologia.pt* (2015). Disponível em: [https://www.psicologia.pt/artigos/ver\\_artigo.php?codigo=A0929](https://www.psicologia.pt/artigos/ver_artigo.php?codigo=A0929). Acesso: 01 nov. 2021.

SILVA, Jessica Souza; CARVALHO, Keila de Jesus. **Psicologia Organizacional: A importância do bem-estar do funcionário para a produtividade da empresa de Call Center**. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Administração) - Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos, 2020. Disponível em: <https://dspace.uniceplac.edu.br/handle/123456789/735>. Acesso em: 01 nov. 2021.

SILVA, Mariana Pereira et. al. **Relação entre saúde mental e trabalho: a concepção de sindicalistas e possíveis formas de enfrentamento**. *Revista Brasileira Saúde Ocupacional* [online]. 2016, v. 41, n. 00, e23. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2317-6369000003416>. Acesso em: 01 nov. 2021.

SILVA, Narbal; TOLFO, Suzana da Rosa. **Psicologia Organizacional**. 3. ed. – Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração/UFSC, 2014.

ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J.B.; BASTOS, A.V. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. 2. Ed. – Porto Alegre: ArtMed, 2014.