



# QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: a contribuição do psicólogo organizacional

DOI: 10.22289/2446-922X.V4N2A7

Kássia Alves **Silva**<sup>1</sup>  
Bráulio Emílio Maciel **Faria**

## RESUMO

O presente estudo tem como objetivo principal investigar as contribuições dos psicólogos organizacionais ao implemento de gestões de qualidade de vida no trabalho, considerando as atribuições do papel organizacional do psicólogo. Este estudo também visa oferecer embasamento para o entendimento do papel do psicólogo organizacional para pesquisadores da área, empreendedores e funcionários das empresas dos mais diversos segmentos, assim como sugerir alternativas para a ampliação do papel do psicólogo frente às empresas. A motivação e liderança são resultados de atitudes confiáveis da área de Recursos Humanos voltada para a satisfação de seus funcionários, tendo como base as recompensas oferecidas aos empregados, sejam monetárias ou não monetárias. Para tal, conceituações foram utilizadas as teorias advindas de pesquisadores da área estudada, apresentadas e adequadas aos objetivos de cada colaborador, passando pela importância que estes geram à empresa e à contribuição exercida pelo Psicólogo Organizacional. Com o estudo embasado em artigos relacionados à qualidade de vida do trabalhador e em livros desta área, conclui-se que tal tema é extremamente relevante no mercado atual, despertando o interesse de muitas empresas. Conclui-se também que, empresas que adotam estratégias de Qualidade de Vida quase sempre optam por um profissional da área, como o Psicólogo Organizacional, esperando que os mesmos contribuam para o resultado positivo da empresa.

**Palavras-chave:** Psicologia Organizacional; Trabalho; Qualidade de Vida no Trabalho.

## ABSTRACT

The present study has as main objective to investigate the contributions of the organizational psychologists to the implementation of quality of life management at work, considering the attributions of the psychologist's organizational role. This study also aims to provide a basis for understanding the role of the organizational psychologist for area researchers, entrepreneurs and employees of the most diverse companies, as well as suggest alternatives for expanding the role of the psychologist in relation to companies. Motivation and leadership are results of trustworthy attitudes of the Human Resources area aimed at the satisfaction of its employees, based on the rewards offered to employees, whether monetary or non-monetary. In order to do so, the theories derived from researchers in the area studied will be used, presented and adapted to the objectives of each collaborator, through the importance they generate to the company and to the contribution made by the Organizational Psychologist. With the study based on articles related to the worker's quality of life and in books of this area, it is concluded that this topic is extremely relevant in the current market, arousing the interest of many companies. It is also concluded that, companies

---

<sup>1</sup> Endereço eletrônico de contato: [kassialvesv86@gmail.com](mailto:kassialvesv86@gmail.com)

Recebido em 21/06/2018. Aprovado pelo Conselho Editorial e aceito para publicação em 14/07/2018.



that adopt Quality of Life strategies almost always opt for a professional of the area, such as the Organizational Psychologist, hoping that they contribute to the positive result of the company.

**Keywords:** Organizational psychology; Job; Quality of life at work.

## 1 INTRODUÇÃO

Atualmente as transformações predominaram o mundo frente ao ritmo frenético do mercado. Estar por dentro das atualidades e se incorporar às mudanças que ocorrem neste meio profissional se tornou vital para se manter ativo e reconhecido. Ademais, a chamada 'era virtual' contribuiu para alavancar a turbulência do meio político, econômico, profissional e até mesmo familiar. Como acompanhar tais mudanças? Como se manter competitivo? O lado profissional passou a ser algo extremamente importante na vida do ser humano, que tem se esforçado cada vez mais para conquistar o sucesso almejado.

Esta, infelizmente, pode ser a causa do aumento do nível de estresse e esgotamento dentro das organizações, atraindo também diversas doenças psicológicas e físicas. Desta forma, a qualidade de vida se tornou requisito básico para a melhoria do desempenho do trabalhador que por meio dela se sente mais valorizado, mais satisfeito, como parte da equipe, diminuindo também o *turnover* da empresa.

Por esta importância, empresas estão investindo em programas de qualidade de vida com o objetivo de unir os interesses do colaborador e das organizações, transformando o ambiente de trabalho em um lugar que equilibra a vida pessoal com a realização profissional dos indivíduos. De acordo com Rodrigues (2001), a Qualidade de Vida no Trabalho tem sido uma preocupação do homem desde o início de sua existência, em diversos outros contextos, mas sempre voltada em trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de suas tarefas.

Muitas vezes, a elaboração e implementação de programas voltados à qualidade de vida dos funcionários é algo realizado pelo departamento de Recursos Humanos da empresa, onde vários profissionais trabalham para atingir o resultado esperado. Dentre eles pode-se citar o assistente social, o médico do trabalho e o psicólogo organizacional, sendo este último foco do presente trabalho. O psicólogo organizacional executa diversas tarefas diretamente relacionadas ao bem-estar e à satisfação do funcionário, almejando melhores condições de trabalho e maior produtividade a estes.

Tannhauser (1994, p. 22) cita que “[...] a psicologia organizacional está entre as áreas mais importantes e conhecidas de atuação da psicologia, acompanhada da psicologia clínica e da psicologia escolar.”. Porém, apesar de ser um tema muito falado, ainda há muito que analisar



quando se trata do papel exercido pelo psicólogo frente às mudanças que regem o universo organizacional. Seja entre os profissionais e empreendedores, entre os funcionários de uma empresa ou entre os mais diversos estudiosos da área, todos procuram respostas para os mesmos questionamentos frequentes: como o psicólogo organizacional poderá contribuir para qualidade de vida do trabalhador? Por que o estresse no ambiente de trabalho é cada dia maior? As empresas estão preocupadas com bem estar dos funcionários? O psicólogo organizacional tem como ajudar a amenizar os conflitos de empregado e empregador? O estresse pode causar prejuízo para a empresa, se não houver uma orientação de um profissional como um psicólogo organizacional?

O presente estudo classificado como exploratório e descritivo visa ampliar o conhecimento a respeito das contribuições que um Psicólogo Organizacional pode oferecer às organizações quando se trata de Qualidade de Vida no Trabalho. Através da leitura de livros de bibliotecas virtuais, artigos científicos relacionados a qualidade de vida e à psicologia organizacional, teses e dissertações obtidas em bibliotecas e bancos de dados da internet, onde a busca foi realizada com as palavras-chave 'psicologia organizacional', 'qualidade de vida no trabalho' e 'atuação do psicólogo', pretende-se sanar alguns questionamentos e analisar as verdadeiras contribuições de um psicólogo organizacional para a empresa e funcionário.

Assim, observa-se que tal tema é altamente relevante para o ambiente profissional atual, fornecendo aos interessados embasamento de estudos. Conforme Botelho, Cunha & Macedo (2011), a revisão bibliográfica é uma síntese de estudos que contém objetivos, materiais e métodos claramente explicitados com a finalidade de obter evidências teóricas e dar suporte às informações científicas de determinado tema, sendo muito utilizado nos estudos atuais. Desta forma, o presente estudo tem como objetivo analisar as reais contribuições que o psicólogo organizacional tem para oferecer quando se trata de melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores da empresa em questão.

## **2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

Qualidade de vida no trabalho, ou também conhecida pela sigla QVT, é um termo frequentemente utilizado no ambiente corporativo quando a questão é a qualidade de vida do trabalhador em seu local de trabalho. Há muito anos, as indústrias e seus dirigentes deixaram de lado algumas questões importantes como valorização humana e ambiental, focando apenas no avanço tecnológico, na produtividade e no crescimento econômico. Tal medida fez com que aumentasse consideravelmente a quantidade de trabalhadores estressados e desmotivados, a rotatividade de pessoal e a quantidade de afastamentos por doenças e acidentes.



Em meados dos anos 60, cientistas sociais, sindicalistas e empresários perceberam que a qualidade de vida exercia grande influência na produtividade do funcionário, visto que, quando motivado e feliz, este produzirá mais e melhor, gerando resultados positivos para a empresa. A partir daí a preocupação com o bem-estar dos trabalhadores se tornou constante, ganhando práticas de promoção da saúde e da qualidade de vida.

Tannhauser (1994) define que a Qualidade de Vida no Trabalho estuda o impacto das atividades laborais na vida das pessoas, bem como sobre a eficácia organizacional, além de analisar a participação dos funcionários na busca de resoluções dos problemas que a empresa enfrenta. Em uma definição atual, Fernandes (1996) afirma que QVT

É um conjunto de fatores que, quando presentes numa situação de trabalho, tornam os cargos mais satisfatórios e produtivos. Na prática, QVT consiste na reformulação do desenho dos cargos/postos de trabalho, na criação de grupos de trabalho autônomos ou semi-autônomos, melhorias no ambiente com reflexos na produtividade e na satisfação dos empregados da empresa. (p. 12).

Assim, o conceito de qualidade de vida no trabalho não se resume apenas a bons salários ou alguns benefícios, e sim relacionada à satisfação de um indivíduo em desenvolver sua carreira profissional e vida pessoal através de recursos que um ambiente de trabalho bem elaborado oferece. Tal satisfação é percebida por meio da compreensão das necessidades de cada colaborador, criando oportunidades de desenvolvimento e oferecendo ferramentas adequadas para o alcance dos objetivos almejados.

Em 1943, o psicólogo Abraham Maslow exibiu um estudo no qual é demonstrada a importância do suprimento de várias necessidades do homem, entre elas algumas ligadas à carreira profissional. Neste estudo Maslow diz que todo ser humano possui cinco necessidades que se sobrepõem umas às outras hierarquicamente, de forma que são impulsionados a sanar tais urgências até que estejam completamente satisfeitas. A começar pelas fisiológicas, passando para as necessidades de segurança, a seguir as sociais, seguidos pela estima e, por fim, a realização pessoal (Tannhauser, 1994).

Percebe-se que tais necessidades de realização pessoal é o mais difícil de ser alcançado e por este motivo é imprescindível que as organizações atuais e futuras estejam atentas em liderar uma equipe na qual a criatividade, a autonomia e o pensamento estratégico estejam em constante presença. Este último nível citado por Maslow está diretamente ligado à qualidade de vida no trabalho, pois esta deixa de ser uma necessidade fisiológica ou social e passar a ser um objetivo pessoal do colaborador em atingir as metas e ser reconhecido como um profissional eficiente.



Conforme Fernandes (1996), Walton apresentou algumas variáveis de QVT que são base para entender como a qualidade de vida no trabalho influencia na eficiência do trabalhador e serão citadas a seguir.

- **Compensação justa e adequada:** esta categoria abrange um equilíbrio entre o salário interno para funcionários que ocupam o mesmo nível, assim como um equilíbrio salarial externo levando em consideração a remuneração que o mercado paga para este mesmo cargo em outras empresas.
- **Condições de trabalho:** a qualidade de vida está inteiramente ligada às condições de trabalho que o colaborador está exposto. Alguns pontos como jornada de trabalho razoável, ambiente físico seguro e saudável e ausência de insalubridade devem ser observados e seguidos criteriosamente a fim de minimizar os riscos de doenças e acidentes.
- **Uso e desenvolvimento de capacidades:** para o funcionário é importante obter certa autonomia para resolução de problemas, permitindo que este tenha um autocontrole de suas funções e tarefas. Assim é possível que o empregado desenvolva habilidades diversas e não apenas repita tarefas designadas. Neste mesmo contexto, também é importante para o trabalhador obter informações importantes relacionadas ao processo de sua função e quanto aos resultados de suas ações, para que o mesmo sinta que faz parte do planejamento e implementação das próprias atividades.
- **Oportunidade de crescimento e segurança:** é de extrema relevância que o funcionário veja na empresa em que trabalha oportunidades de crescimento em sua carreira profissional, com conseqüente perspectiva de avanço salarial, onde se sentirá reconhecido por colegas, familiares e amigos. Também é importante que o funcionário se sinta seguro em seu atual emprego.
- **Integração social na organização:** relativo às relações sociais do indivíduo, estas influenciam na auto-estima do trabalhador. Questões como ausência de preconceitos (seja de raça, sexo, credo, origem, estilo de vida ou aparência física), igualdade (considerando a ausência de discriminação por status ou hierarquia), além da existência de mobilidade para os necessitados, relacionamento uns com os outros e senso de comunidade.
- **Constitucionalismo:** com respeito às leis que protegem os trabalhadores em diversas situações, algumas são importantes para a qualidade de vida do trabalhador dentro e fora da empresa, como o direito de privacidade pessoal, onde a empresa não pode utilizar informações do funcionário fora da empresa; direito de tratamento igual e imparcial; e direito de discordar sem repressão.



- **O trabalho e o espaço total da vida:** o trabalho tem efeitos positivos e negativos em diversas áreas da vida de um indivíduo, como nas relações familiares por exemplo. Neste ponto deve-se respeitar a estabilidade para conciliar as diversas áreas da vida com o trabalho, como horários de trabalho flexíveis, necessidades de viagens e horas extras que atrapalhem o lazer, mudanças geográficas que não desestabilizem o funcionário.
- **A relevância social da vida no trabalho:** o trabalhador possui uma preocupação com o papel dos benefícios da empresa perante a sociedade e por isso o empregado quer ver a organização como sendo socialmente responsável pelos seus produtos e serviços, exercendo práticas saudáveis no emprego, mantendo técnicas de marketing honestas, dentre outras. Um colaborador que não enxerga isso em seu local de trabalho, além de desgostar da empresa ainda deprecia seu próprio desempenho e sua própria carreira, afetando sua auto-estima.

Os pontos mencionados acima estão relacionados à obtenção e oferta de uma qualidade de vida no trabalho aceitável e podem ser questionáveis quando se refere à realidade de algumas empresas brasileiras. Por este motivo, muitos administradores têm utilizado de tais práticas para alcançarem um nível satisfatório de qualidade de vida para os trabalhadores de suas empresas.

A tecnologia adotada pela QVT é frequentemente utilizada para que as empresas renovem as visões de organização no trabalho, elevando assim o nível de satisfação pessoal e profissional do colaborador, conseqüentemente elevando a produtividade de tal funcionário, como resultado da maior participação do mesmo nos processos relacionados às suas funções. Fernandes (1996) já dizia que a QVT já não é mais vista como desperdício de dinheiro e sim como investimento, analisando o retorno que este implemento dá às empresas que as utiliza.

Estar atento quanto à qualidade de vida no trabalho vai além de uma simples leitura nas teorias propostas por pesquisadores da área, é necessário que a empresa promova ações neste sentido e que os funcionários sintam tais ações. O ambiente de trabalho fica mais harmonioso, visto que os funcionários estarão motivados nas tarefas que realizam, serão capacitados através de treinamentos, serão bem remunerados, haverá qualidade e conforto nas instalações, dentre outros objetivos expressados nos parâmetros criados por Walton, conforme citados anteriormente no presente estudo.

É essencial que o administrador da empresa esteja ciente que a implantação de um modelo de QVT não irá solucionar todos os problemas da organização no que diz respeito à produtividade ou insatisfação, para que não crie expectativas elevadas e inconsistentes. Porém, com a utilização de tal recurso obtêm-se melhores desempenhos e evitam-se desperdícios, partindo do princípio de que as pessoas que realizam o serviço 'sabem fazer' e 'querem fazer',



aumentando as chances de resultados melhores e satisfatórios para a organização e para o funcionário (Fernandes, 1996).

Assim, a qualidade de vida no trabalho se tornou sinônimo de motivação e de inspiração para muitos colaboradores, devendo ser constantemente mensurada através de indicadores de desempenho e clima organizacional. Este é um processo importante para garantir a continuidade dos resultados obtidos e verificar se as ações tomadas estão realmente contribuindo para o crescimento tanto da empresa quanto do colaborador.

Com estes resultados será possível analisar todos os departamentos da empresa e identificar as áreas que precisam de mais investimentos de qualidade de vida, proporcionando mudanças específicas. Tanto as estratégias de planejamento e implementação de um programa de qualidade de vida no trabalho quanto o acompanhamento dos indicadores deverão ser acompanhados pela gestão de Recursos Humanos. Os conceitos de QVT e os aspectos de sua implementação são de grande utilidade para um posterior e melhor entendimento quanto às contribuições do profissional Psicólogo Organizacional dentro de uma empresa, contribuições estas que serão analisadas a seguir.

### **3 PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL**

A Psicologia é uma ciência que pode ser aplicada em diferentes áreas, tanto empresarial quanto da saúde, sendo aplicada de forma individual ou em grupo. Segundo Ferreira (1986, p. 1412) psicologia é “[...] a ciência dos fenômenos psíquicos e do comportamento [...]”, podendo ser explorada nas áreas clínicas, organizacionais, escolares ou de forma geral. Por ser uma das ciências mais abrangentes, a psicologia está presente em todos os assuntos que estejam relacionados ao ser humano.

Neste âmbito, uma das áreas de grande influência é a psicologia organizacional, conhecida também como psicologia do trabalho, que estuda os comportamentos cotidianos de um trabalhador dentro da empresa, seja no bem-estar de cada um dos colaboradores ou nas emoções geradas no ambiente laboral. Garcia, Valdehita & Jover (2003) afirmam que

A Psicologia do trabalho é uma disciplina ao mesmo tempo teórica e aplicada, que busca, mediante o uso de conceitos, modelos e métodos procedentes da Psicologia, descrever, compreender, prever e explicar o comportamento laboral de indivíduos e grupos, assim como os processos subjacentes ao mesmo. Objetiva ainda a intervenção, tanto sobre a pessoa como sobre o trabalho, com o propósito de melhor satisfazer as necessidades dos trabalhadores, sem nunca esquecer de incrementar os benefícios e rendimentos da empresa (p. 22).

De forma geral, o objetivo da psicologia organizacional é estudar e acompanhar a relação entre o funcionário e a empresa a qual está vinculada, analisando questões como



comportamento organizacional, doenças ocupacionais, transtornos psicológicos relacionados ao trabalho, comunicação no ambiente de trabalho e averiguação dos motivos do aumento dos índices de rotatividade e absenteísmo (Garcia et al., 2003).

Para Zanelli & Bastos (2004), a psicologia organizacional teve seu desenvolvimento relacionado à crescente industrialização ocorrida nos principais países do cenário Ocidental, entre o fim do século XIX e início do século XX, buscando critérios e procedimentos que atendesse as demandas de avaliação e seleção de pessoas para as indústrias que passavam por uma grande expansão.

Em 1889, fundou-se o Laboratório da Psicologia do Trabalho na Itália e na Alemanha onde, baseando-se nas teorias de Taylor, Frank e Lilian Gilbreth, estudavam os aspectos psicofisiológicos ligados a carga de trabalho e fadiga consequente. Estes estudos tinham a finalidade de aumentar a eficiência dos trabalhadores, uma vez que projetavam ambientes de trabalho ideais considerando as necessidades humanas (Zanelli & Bastos, 2004).

Com o aumento das exigências nas seleções de recursos humanos, em um período entre as duas guerras mundiais, a psicologia organizacional cresceu e começou a abranger várias áreas, muitas delas ainda utilizadas até os dias atuais, que podem demonstrar problemas funcionais e afetar a produtividade. A segunda guerra mundial teve grande influência no desenvolvimento da psicologia em geral, tanto que se criou em 1944 uma sociedade, hoje conhecida como Sociedade de Psicologia Industrial e Organizacional – SIOP. Com o fim da segunda guerra, ambas as áreas continuaram em constante crescimento, sendo utilizadas até hoje por empresas privadas e públicas (Spector, 2002).

No Brasil, a psicologia aplicada ao trabalho surge em uma época conturbada pela economia escravocrata, pelo aumento do fluxo migratório e pela chegada repentina dos imigrantes europeus. Nesta época iniciou-se o cultivo do café e houve uma grande quantidade pequenos negócios em processo de abertura. De acordo com Antunes (1998) citado por Zanelli & Bastos (2004, p. 43), o principal motivo aparente para a implementação da psicologia do trabalho deve-se às tentativas de racionalização e à procura de um perfil inovador no controle dos processos de produção que estavam em alta. Em virtude a isso, pode-se observar que a psicologia no mundo do trabalho acompanhou as mudanças ocorridas no ambiente industrial e, com o passar dos anos, tornou-se indispensável para as pequenas, médias e grandes empresas.

Em relação à atuação profissional exercida pelo psicólogo organizacional, as funções clássicas antes exercidas começaram a abrir outros horizontes de acordo com as necessidades das empresas, trazendo outros afazeres e novas práticas. Desta forma, além da velha e boa gestão de pessoas, a psicologia organizacional aderiu também ao planejamento e execução de projetos, aos diagnósticos situacionais e às funções de assessoria e consultoria, além de outras





diversas ações que visam o melhor desempenho do colaborador e aumento da produtividade do mesmo.

É possível afirmar que, atualmente, as áreas da psicologia organizacional são muitas e variadas, acompanhando as importantes mudanças no contexto empresarial e empreendedor. Inicialmente observava-se grande ênfase na avaliação e seleção de pessoal, passando a, posteriormente, focar em fatores relacionados aos interesses e motivações dos empregados, assim como a satisfação do mesmo em fazer parte da organização. Também cresceu a necessidade de se atentar ao conforto, segurança e saúde do trabalhador, fazendo com que o profissional organizacional esteja cada vez mais envolvido com as práticas que melhorem a saúde mental do funcionário, estabelecendo planos de formação e desenvolvimento pessoal, redução de estresse e absenteísmo e inserção social de pessoas com deficiência nos postos de trabalho (Garcia et al., 2003).

De acordo com Spector (2002), a forma de se trabalhar e abordar a psicologia organizacional pode variar de país ou região. Por exemplo, nos Estados Unidos o foco trabalhado é a parte industrial da empresa, com menos foco na parte organizacional. Já no Canadá e Europa, concentra-se mais na direção organizacional, visto o forte movimento sindical nestes lugares. Campos (2008) apresenta algumas diferenças entre tais formas de abordagem da psicologia organizacional, sendo que a psicologia industrial trabalhava principalmente o recrutamento e seleção, utilizando-se do auxílio de testes psicológicos, a fim de aumentar cada vez mais a produção. Já a psicologia organizacional, além da produtividade e eficiência, observava também as habilidades apresentadas pelos funcionários, compreendendo as implicações do trabalho no cotidiano deste.

A psicologia aplicada ao trabalho e à organização tem grande relevância, pois além do fator econômico, o capital intelectual e humano pode ser considerado o bem mais importante de uma empresa. Neste ponto, a solução de situações diversas como conflitos de comunicação, problemas interpessoais, falta de liderança ativa, falta de espírito de equipe, conflitos pessoais e entre os membros da equipe, deve ser o ponto-chave para o sucesso de uma organização (Spector, 2002).

O bom fluir de uma equipe é um processo complexo e gradual, pois cada pessoa possui uma maneira de pensar, acarretado por um passado diferente do outro. Pode-se perceber que em toda área de atuação existe a necessidade do auxílio psicológico para o funcionamento perfeito da organização, visto que esta é formada por profissionais que exercem suas funções, ora isoladamente, ora em conjunto. Cada um destes profissionais é dotado de um potencial que deve ser utilizado e aproveitado pela empresa. A psicologia organizacional analisa com prioridade a função de cada trabalhador e sua relação com o ambiente ao qual faz parte,



permitindo que o mesmo esteja em constante interação com a empresa e com a equipe (Campos, 2008).

Em suma, o papel da psicologia dentro das organizações é atuar como ponto facilitador e conscientizador entre os grupos que compõem a empresa, considerando os fatores de importância ao indivíduo como saúde, conforto, satisfação pessoal e profissional. As atividades exercidas pelo profissional da psicologia organizacional são fundamentadas em técnicas relacionadas ao homem e à organização a qual pertence, trazendo desenvolvimento para empresa, para o trabalhador e para a sociedade a qual ambos estão inseridos (Campos, 2008).

Durante toda a vida útil de uma organização, esta deve sempre estar adepta à psicologia como forma de acompanhamento dos indivíduos que integram este conjunto, evitando distúrbios e contratempos indesejados. Assim, os líderes devem ter uma visão clara dos objetivos que norteiam uma organização, sendo necessário contar com profissionais treinados capazes de exercer funções de diversos níveis de complexidade (Spector, 2002).

Neste contexto, a psicologia organizacional se faz de grande valia, uma vez que abordados por avanços tecnológicos diários e estressantes, pode-se contar com os treinamentos constantes e apoio psicológico aos indivíduos que fazem parte do time. Sendo assim, pode-se afirmar que é incontestável e altamente relevante a necessidade de aplicar a psicologia em todos os setores de uma organização.

## **4 O PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL E A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

A Psicologia Organizacional e do Trabalho é uma área, dentre as diversas ramificações da psicologia, que tem como objetivo estudar e analisar a relação entre o indivíduo e o trabalho, sendo que este último é considerado não apenas uma fonte de renda ao trabalhador, mas também significa um triunfo pessoal e profissional àquele que o exerce. Neste contexto, observa-se como a psicologia vem se adaptando ao longo dos anos a fim de suprir as novas necessidades que o mercado de trabalho possui.

O cenário do mundo corporativo tem sofrido significativas alterações que implicam diretamente no papel dos profissionais que lidam com gestão de pessoas, impondo uma necessidade de reestruturação em diversos aspectos. O psicólogo, sendo o principal atuante na área da psicologia organizacional, também sofreu implicações acerca de sua atuação junto aos indivíduos que buscam reconhecimento e qualidade de vida dentro das organizações às quais fazem parte (Bastos, 2007).

Dada a necessidade do momento atual, quando o psicólogo decide ingressar no contexto das organizações de trabalho, precisa estar preparado para enfrentar os obstáculos referentes a



este novo cenário. Por este motivo, tal profissional aprende a lidar não apenas com contratação de pessoas, mas também com formação profissional e identificação das necessidades do colaborador para a prática mais bem sucedida de suas atividades, evidenciando a relevância do papel do psicólogo organizacional, que busca ao mesmo tempo novas competências facilitadoras para as empresas e o bem estar para os colaboradores (Zanelli, 1994).

A Psicologia que, antes voltada à indústria, atuava principalmente com treinamento pessoal para atender os aspectos da visão taylorista que dominava o momento, com o objetivo de encontrar o colaborador ideal para uma empresa que buscava lucro e alta produção. Com a evolução do ambiente corporativo, a psicologia se adaptou às diversas esferas de atuação cruciais para o sucesso dos profissionais em geral (Santos & Caldeira, 2014).

Conforme Zanelli (1994), as atividades da psicologia aplicada ao trabalho se iniciaram no Brasil em meados da década de 20 e 30, formando profissionais técnicos que se empenhavam em solucionar ou mesmo entender os problemas de adaptação humana ao trabalho, permitindo que os profissionais psicólogos vivenciassem a rotina presente no ambiente organizacional. Desde a introdução das atividades do psicólogo nas empresas, a percepção acerca destes era de profissionais enigmáticos, dificultosos e inflexíveis, absolutamente fechados nos testes realizados e distantes da realidade da empresa.

Zanelli (1994) salienta que os principais problemas enfrentados pelos primeiros psicólogos organizacionais incluíam: a falta de consciência tanto dos líderes quanto dos próprios psicólogos acerca da importância de seu papel nas empresas; a restrição de tarefas meramente operacionais; a competição involuntária com outros profissionais como engenheiros e administradores; o receio de dialogar abertamente com os líderes; a baixa autonomia dentro das organizações; e o próprio preconceito dos psicólogos atuantes na área clínica. Muitos destes problemas persistem no ambiente organizacional até os dias atuais.

Tosi & Batomé (2003) afirmam que a psicologia vem se modificando a cada dia, trazendo à tona novos cursos e aumentando a quantidade de profissionais da psicologia no mercado de trabalho. Dentre estes, uma grande fatia de psicólogos opta por seguir o foco voltado para a POT que, segundo o Conselho Federal de Psicologia – CFP, ocupava em 2013 a segunda maior área de atuação com 30% dos profissionais atuando em Recursos Humanos nas empresas.

O CFP também expõe que, dentro das organizações, o psicólogo organizacional pode atuar em projetos, avaliações do trabalho realizado, definição de comportamentos adequados, incentivos de cumprimento do desempenho de cargos e funções. Indubitavelmente tais ações do psicólogo auxiliarão nas ações administrativas da empresa e influenciará tanto no sucesso da organização quanto no êxito da vida profissional e pessoal do colaborador.



Com a crescente globalização e os avanços tecnológicos as organizações voltaram o foco para os lucros financeiros e para uma posição elevada frente à concorrência, resultando em uma aceleração na forma de trabalho, aumento da carga horária de trabalho e desvios de funções, afetando o bem-estar do trabalhador no ambiente organizacional. Neste ínterim, tanto a empresa quanto os colaboradores acabam deixando um pouco de lado a qualidade de vida no trabalho, com consequências que levam a reflexionar o verdadeiro objetivo de vida profissional e pessoal de cada indivíduo (Tosi & Batomé, 2013).

Visto que a Psicologia Organizacional e do Trabalho tem como função melhorar a qualidade de vida presente na relação entre os indivíduos com a organização a qual pertence, o psicólogo organizacional é convocado a propor e implementar soluções para os problemas oriundos de tal relação, intervindo de forma prática e rápida frente aos desafios que surgem no cotidiano da organização.

Ferreira (2008) salienta que existem diferentes formas de se definir qualidade de vida no trabalho, mas o conceito básico se refere a satisfazer as necessidades dos trabalhadores através da inserção dos mesmos na gestão e no desenvolvimento da empresa. Os principais aspectos que circundam a qualidade de vida no trabalho incluem condições físicas favoráveis e a experiência vivida pelo trabalhador no que diz respeito às suas atividades laborais.

Em uma revisão de literatura publicada na Revista Eletrônica Psicologia e Saúde em Debate, Soares & Moura (2016) salientam que:

O comportamento que as pessoas têm, indicam se estão satisfeitas ou insatisfeitas, estatísticas relacionadas ao absenteísmo e a rotatividade altos a insatisfação com o trabalho. QVT envolve vários fatores como satisfação do trabalho, reconhecimento de resultados, salário, benefícios, relacionamentos, ambiente psicológico e físico, poder de decisão, motivação, aceitação de mudanças, inovação e criatividade (p. 43).

É imprescindível ter em mente que, conforme citado por Ferreira & Dias (2017) em um artigo publicado na mesma revista:

Uma empresa que se preocupa com a QVT, com a satisfação de seus funcionários e tem um clima organizacional motivador, sempre tende a elaborar planos de ações para suprir as necessidades de seus funcionários, para uma melhor eficácia organizacional. A satisfação e a motivação não se resume somente no salário auferido, mas também pelo respeito e reconhecimento de sua importância dentro da organização (p. 40).

O psicólogo voltado para o ambiente organizacional opera de forma interventiva, como um agente de mediação individual e coletiva, onde busca compreender as diversidades no contexto laboral, analisando a fundo as possíveis variáveis que resultam nos problemas da organização. Nesta conjuntura, este profissional possui por propósito superar e transformar as



referências negativas da situação em vivências de bem-estar no trabalho, de forma a assegurar a integridade física, psicológica e social do trabalhador (Ferreira, 2008).

Em se tratando dos desafios enfrentados pelo psicólogo organizacional, existem alguns conflitos entre este e outros profissionais como, por exemplo, os administradores e gestores de recursos humanos, no quesito de como treinar e desenvolver as habilidades dos funcionários. Por se tratar de uma área muito específica, os psicólogos sucumbem a represálias no contexto organizacional, por final ocupando a condição de consultor, impedido de qualquer possibilidade de uma posição estratégica ou de tomar decisões acerca do desenvolvimento dos funcionários.

Fica evidente que neste processo de transformação é crucial o engajamento tanto do psicólogo organizacional ou do departamento de Recursos Humanos, como também de todos os colaboradores, para que seja possível um ambiente saudável e suscetível ao desenvolvimento pessoal e profissional dos indivíduos envolvidos. Portanto, para os profissionais da psicologia aplicada ao trabalho, “é necessário ampliar a capacidade de cada colaborador para trabalhar com mais assertividade e em equipe, sabendo lidar com os conflitos que podem causar sofrimento” (Ferreira, 2008, p. 87).

No que tange ao tema do presente trabalho, sabendo da importância da qualidade de vida no contexto do trabalho, muitos profissionais da psicologia têm optado pelas áreas de saúde mental no trabalho, olhando mais atentamente à questão da satisfação que o ofício acarreta no trabalhador. Neste contexto, o psicólogo organizacional volta-se para aspectos como o sentido do trabalho na construção da identidade do indivíduo, a proteção da saúde do trabalhador, formulação de práticas e políticas adotadas pela empresa, bem como o estilo de gestão utilizado para atuar junto aos funcionários (Tosi & Batomé, 2013).

Uma vez que o clima organizacional está estritamente ligado à relação que os indivíduos mantêm com a empresa e a cultura da organização, este influencia no desenvolvimento dos funcionários. Diante disso, o psicólogo deverá moldar o clima organizacional objetivando o fortalecimento da saúde do trabalhador e, conseqüentemente, o fortalecimento da empresa, através de estratégias que promovam a qualidade de vida (Santos & Caldeira, 2014).

Em suma, o psicólogo organizacional possui um dever e compromisso ético com a saúde dentro das empresas, desenvolvendo atividades para o bem-estar dos funcionários, deixando de atentar-se somente com o trabalho mecanicista ao se voltar para as relações de trabalho, o ambiente, as equipes e a saúde psíquica de todos os envolvidos, evidenciando o quão fundamental é o papel do psicólogo como agente promovedor de saúde.



## **5 CONCLUSÃO**

Sabe-se que, atualmente, as empresas têm passado por profundas e constantes mudanças, forçando-as a se adaptarem ao mercado corporativo atual. Aquelas que não se adaptam às novas tendências, perdem suas vantagens competitivas frente aos concorrentes. Desta forma, muitos empresários estão se dando conta da importância de investir tempo e recursos no capital humano da organização.

Empresas que antes focavam apenas o capital monetário perceberam que, para se ter uma gestão inovadora, é necessário investir na qualidade de vida presente no ambiente de trabalho e na valorização do capital humano. Uma organização que possui um clima organizacional que promove o bem-estar psicológico e físico, a integridade moral e que incentiva e capacita seus colaboradores, garante um desempenho eficaz no mercado (Ferreira & Dias, 2017).

Para atender a esta demanda, a chamada POT – Psicologia Organizacional e do Trabalho cresceu muito nos últimos tempos, deixando de atuar apenas em testes psicológicos e seleção de pessoas, e abrindo novas áreas para o desenvolvimento e humanização das organizações, voltando-se para as questões da saúde mental no trabalho. Neste quesito, é perceptível que o psicólogo organizacional pode exercer diversas atribuições, conforme citadas na revisão de literatura do presente estudo, dentre elas: atuar como agente facilitador das relações pessoais a grupais, proporcionar e estimular o fortalecimento das comunicações e interações sadias, além de propiciar o crescimento e desenvolvimento profissional e pessoal dos indivíduos envolvidos (Santos & Caldeira, 2014).

Apesar dos inúmeros avanços da Psicologia Organizacional, ainda existem muitos desafios para a atuação do psicólogo nas organizações, cabendo a este, por sua vez, ampliar seus conhecimentos no que tange a Psicologia Organizacional, assim como expandir seus interesses de conhecimentos para a área da Administração de Empresas, através de estudos individuais ou cursos específicos.

Para a empresa, o trabalho do psicólogo organizacional em conjunto com outros profissionais focado em um único sentido, objetivos definidos e distinções claras de papéis, permite obter êxitos notáveis e consideráveis que ecoam no desenvolvimento não só da organização, mas de todos os indivíduos envolvidos no contexto de trabalho.



## 5 REFERÊNCIAS

- Bastos, A. V. B. (2007). Psicologia Organizacional e do Trabalho: sua evolução, os desafios e os novos rumos. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 12(5), 3-9.
- Botelho, L. L. R., Cunha, C. C. A., & Macedo, M. (2011). O método da revisão integrativa nos estudos organizacionais. *Revista Gestão e Sociedade*, 5(11), 121-136.
- Campos, D. (2008). *Atuando em Psicologia do trabalho*. São Paulo: LCT.
- Conselho Federal de Psicologia. (1992). *Psicólogo brasileiro: construção de novos espaços*. Campinas: Átomo.
- Fernandes, E. C. (1996). *Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar* (3a ed.). Salvador, BA: Casa da Qualidade.
- Ferreira, A. B. H. (1986). *Novo dicionário da língua portuguesa*. (2a ed.). Rio de Janeiro: Nova Fronteira.
- Ferreira, G. & Dias, C. (2017). A importância da qualidade de vida no trabalho e da motivação dos colaboradores de uma organização. *Psicologia e Saúde em Debate*, 3(2), 30-43.
- Ferreira, M. C. (2008). A ergonomia da atividade se interessa pela qualidade de vida no trabalho? Reflexões empíricas e teóricas. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 11(1), 82-99.
- Garcia, J. M., Valdehita, S. R., & Jover, J. L. (2003). *O que é a psicologia do trabalho*. Madrid: Biblioteca Nova.
- Rodrigues, M. V. C. (2001). *Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial*. Petrópolis, RJ: Vozes.
- Santos, F. C. O. & Caldeira, P. (2014). *A Psicologia organizacional e do trabalho na contemporaneidade: as novas atuações do psicólogo organizacional*. Artigo de Graduação em Psicologia, Centro Universitário Jorge Amado, Salvador, BA, Brasil.
- Soares, A. & Moura, C. (2016). Qualidade de vida no trabalho no setor bancário: uma revisão sistemática da literatura. *Psicologia e Saúde em Debate*, 2(2), 42-44.
- Spector, P. E. (2002). *Psicologia nas organizações*. São Paulo: Saraiva.
- Tannhauser, C. L. (1994). *Qualidade de vida no trabalho: o papel do psicólogo*. Dissertação de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, RS, Brasil.
- Tosi, P. C. S. & Batomé, S. P. (2003). A inserção e a ação do psicólogo em diversos contextos sociais. *Revista Psicologia Organizacional*, 3(2), 217-222.
- Zanelli, J. C. & Bastos, A. V. B. (2004). *Inserção profissional do psicólogo em organizações e no trabalho*. Porto Alegre: Artmed.
- Zanelli, J. C. (1994). *Movimentos emergentes na prática dos psicólogos brasileiros nas organizações de trabalho: implicações para a formação*. São Paulo, SP: Casa do Psicólogo.