



## O PSICÓLOGO NA PROMOÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

JÚLIO Daniela Cristina dos Santos<sup>1</sup>  
SILVA JUNIOR Sérgio Caetano da<sup>2</sup>

### RESUMO

O presente artigo pretende analisar através da visão holística sobre o indivíduo, as relações entre organização, colaborador e qualidade de vida; definindo as variáveis que interferem no processo de saúde, tanto física quanto mental e, quais as contribuições que o psicólogo, enquanto profissional, pode oferecer para ambos dentro do ambiente corporativo, sendo este o mediador desta associação. Para tanto, foram usados estudos já realizados sobre o assunto, baseando-se em teorias e técnicas já testadas, com o objetivo de entender o processo organizacional através da revisão sobre estes estudos. Compreendeu-se que é necessário que o psicólogo desenvolva projetos de intervenção que proporcione qualidade de vida, trazendo assim, condições favoráveis ao trabalhador dentro da empresa.

**Palavras-chaves:** Estresse. Organização. Psicologia. Qualidade de Vida. Trabalho.

### ABSTRACT

This article intends to analyze through the holistic view about the individual, the relations between organization, collaborator and quality of life; defining the variables that interfere in the health process, both physical and mental, and what contributions the psychologist, as a professional, can make to both within the corporate environment, which is the mediator of this association. To this end, studies already conducted on the subject were used, based on theories and techniques already tested, in order to understand the organizational process through the review of these studies. It was understood that it is necessary for the psychologist to develop intervention projects that provide quality of life, thus bringing favorable conditions to the worker within the company.

**Keywords:** Stress. Organization. Psychology. Quality of life. Job.

### 1. INTRODUÇÃO

Segundo Marx (1867), trabalho é o vigor que o indivíduo impõe para gerar a sua subsistência, sendo um bem concedido ao sujeito. Pode-se dizer que, trabalho é um dos temas mais explorados nos últimos tempos, visto que o indivíduo passa a maior parte do seu tempo no ambiente laboral. O conceito de trabalho modifica-se frequentemente, considerando-se as diversas

<sup>1</sup> Discente do Curso de Psicologia da Faculdade de Ensino Superior e Formação Integral – FAEF. Email: danisantos9601@gmail.com

<sup>2</sup> Docente do Curso de Psicologia da Faculdade de Ensino Superior e Formação Integral – FAEF. Email: falecom@sergiosilva.net

formas de executá-lo e, os diversos pontos de vista sobre a definição deste conceito. As novas configurações de trabalho, atualmente, são inúmeras, o que antes era visto como algo árduo, pesado e apenas para a sobrevivência humana, hoje, existem abrange diferentes concepções.

Para refletir sobre o conceito trabalho e toda a sua extensão, a revisão de estudos realizados anteriormente será de suma importância para tal compreensão. Muitos são os autores que falam sobre o tema, haja vista a importância que o trabalho tem na vida do indivíduo e da sociedade de forma ampla, diferenciando-se historicamente e culturalmente, sendo ele um dos meios de se atingir sucesso financeiro, como também, pode ser considerado, um processo de autorrealização, tal qual sugere a Pirâmide da Hierarquia das Necessidades - *Motivation and Personality* -, que indica o trabalho em segundo lugar, na posição das necessidades humanas, como uma necessidade de segurança, classificando-se também, como uma necessidade de autorrealização (MASLOW, 1970). Diante desta perspectiva, a psicologia enquanto ciência contribui, significativamente, no contexto socioeconômico, com o advento da Psicologia Organizacional - também denominada anteriormente como Psicologia Industrial -, que surgiu em meados de 1924, fundada por dois psicólogos experimentais e professores universitários, Hugo Munsterberg e Walter Dill Scott, que através de técnicas da Psicologia começaram a resolver problemas nas organizações (SILVA; JUNIOR; LIBARDI, 2015).

A Psicologia Organizacional é estabelecida como uma das áreas da psicologia que se interessa pelo estudo do comportamento humano, sua relação com o trabalho e como isso interfere na produtividade (CASCIO, 2001). Foi através dela que o homem começou a entender a necessidade de ser compreendido como um ser dotado de emoções/sentimentos, que vive suas experiências, sendo elas boas ou ruins fora do seu ambiente de trabalho; não apenas como uma máquina, criada apenas para produzir e, que assim como se cuida do físico para realização do trabalho, se faz necessário um olhar mais voltado para o indivíduo e suas variáveis dentro deste contexto, entendendo que isso está relacionado à produtividade do trabalhador.

Segundo a OMS-Organização Mundial da Saúde (1948), saúde não pode ser considerada apenas como a carência de enfermidade, mas também como um estado de inteira satisfação físico, mental e social, que baseada no conceito de satisfação no ambiente de trabalho, tornou-se uma das maiores preocupações das organizações atualmente.

O bem-estar físico e psicológico (saúde mental) do colaborador está intimamente ligado ao sucesso econômico de uma empresa. Percebeu-se que este não era apenas um problema do

trabalhador, mas também do empregador, nascendo assim o conceito de qualidade de vida, movimento este criado por Eric Trist na Inglaterra (1950). A partir de então, o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho, tornou-se fator decisivo para o desenvolvimento organizacional (TRIST, 1982).

Qualidade de vida no trabalho pode ser considerada como a junção de condições favoráveis ao indivíduo dentro do contexto corporativo, podendo ser elas, segurança (EPI- equipamentos de proteção individual), reconhecimento, interação social, ambiente físico adequado, crescimento pessoal, remuneração condizente, salário justo, motivação, jornadas de trabalho apropriadas, adicional condizente a horas extras realizadas, entre outros fatores que podem diferenciar-se de organização para organização e de sujeito para sujeito.

Evidencia-se que, funcionários que se sentem insatisfeitos com o trabalho, tendem e/ou passam a sentir, com mais frequência, dores no estômago, dores de cabeça, problemas relacionados ao sono (BOWLING; HAMMOND, 2008).

Portanto, este estudo tem como objetivo, analisar as variáveis que o ambiente de trabalho influencia na saúde do trabalhador de forma ampla, bem como definir conceito de trabalho de acordo com autores relativos ao tema e suas mudanças ao longo do tempo; relacionar o psicólogo organizacional com o bem-estar do funcionário e, identificar fatores que classificam a qualidade de vida no trabalho. Justificando-se a escolha do tema, à expansão significativa e expressiva do assunto nos dias atuais, considerando a importância que o trabalho, enquanto economia tem na sociedade capitalista e industrializada.

## **2. DESENVOLVIMENTO**

### **2.1 Aspectos relacionados à qualidade de vida no trabalho**

De acordo com Spector (2012), em um mundo industrializado moderno, onde as evoluções são rápidas no ambiente, as organizações exigem mudanças adequadas tanto estruturalmente quanto funcionalmente. Quando se ressalta a necessidade de práticas e projetos voltados a essa área dentro da organização, é necessário que o psicólogo conheça a fundo as demandas existentes para uma melhor intervenção.

Segundo Chiavenato (1999), os programas de Qualidade de Vida no trabalho têm como propósito, desenvolver práticas que garantem o bem-estar físico, psicossocial do funcionário dentro da empresa em relação às realizações de suas funções. Frequentemente considera-se que

apenas a empresa é responsável pela Qualidade de Vida do trabalhador, desconsiderando outros fatores concatenados como, moradia, educação, saúde, entre outros, sendo necessário um projeto social de caráter político. No entanto, há uma perspectiva que entende que a empresa é capaz de oferecer auxílios que garantam, uma vida familiar mais completa refletindo nas ações e projetos sobre QVT que serão desenvolvidas dentro da organização (SAMPAIO; GOULART, 2004).

Avaliar as atitudes dos funcionários em relação ao trabalho, especificamente sua satisfação com o mesmo, é uma das principais tarefas dos psicólogos dentro da organização, encontrando assim maneiras para a sua melhora (SPECTOR, 2012).

Nobre afirma que:

As estratégias de qualidade de vida no trabalho (QVT) devem estar em consonância com a realidade do trabalhador inserido na organização. Estas são constituídas por um conjunto de escolhas de bem-estar, estruturadas de modo personalizado, onde se busca, fundamentalmente, a valorização da autoestima e a busca do equilíbrio entre hábitos saudáveis e boas condições de vida no trabalho (NOBRE, 2010, p. 85).

Walton (1973) sugere um modelo que segundo ele, é necessário que se destaque oito categorias que seriam os fatores que influenciam na qualidade de vida do trabalhador, sendo eles: compensação justa e adequada, condições de trabalho, uso das capacidades, oportunidades, integração social, constitucionalismo, trabalho e vida, relevância social. Considerando todos os aspectos levantados na teoria de Walton, compreende-se que é necessário que o indivíduo seja favorecido tanto de fatores objetivos como aqueles relacionados à sua subjetividade. *Coaching* (2017) justifica que, para ter qualidade de vida tanto pessoalmente quanto profissionalmente, é necessário que não apenas a empresa, mas, também o colaborador, façam alterações para alcançá-la. A disposição e o bem estar do colaborador são essenciais a esse processo, contribuindo de forma significativa no ambiente organizacional, para que estes problemas não interfiram na sua vida fora da empresa.

Não se pode esquecer também, que o clima organizacional está intimamente ligado à qualidade de vida no trabalho. Trabalho e qualidade de vida devem estar em equilíbrio necessariamente para que haja um bom clima organizacional. Desenvolvendo pesquisas de Clima Organizacional, poder-se-á medir o nível da qualidade de vida dos indivíduos (BEECORP, 2018).

Marques (2018) enfatiza que, segurança e a saúde são um dos principais pontos para se atentar com relação ao ambiente dos colaboradores. As doenças ocupacionais têm crescido

consideravelmente, gerando prejuízo tanto para a empresa como para o colaborador no mundo todo. Ainda que a empresa desenvolva processos inovadores, se ela não valorizar o indivíduo, ela não será bem sucedida.

Capital intelectual é gerenciado por empresas de sucesso que pretendem atingir seus objetivos integralmente, tendo em vista a valorização do humano (COACHING, 2017). Portanto, o psicólogo fará, juntamente com líderes e gestores, o estudo sobre o que pode ser modificado e alterado, considerando todos os fatores citados, sendo ferramenta de grande relevância na promoção deste bem estar ao funcionário.

## **2.2 O indivíduo como ser imprescindível à organização**

Muito além do que se pode imaginar, é a importância do indivíduo à organização. Dentro de um conjunto organizacional, pode-se considerar este, o fator essencial deste contexto, pois, é ele quem tem o poder de produzir, desenvolver e executar os processos da organização para chegar a um determinado fim ou objetivo, que na maior parte das vezes é a lucratividade da empresa, independentemente, de quanto capital fora investido, se o maior investimento não for o funcionário, a empresa não se desenvolve. Devem-se considerar as demandas dos colaboradores, não os vendo apenas como uma máquina. Nobre (2010) entende que:

Todos os indivíduos têm necessidades próprias, carências que precisam ser supridas para que se possa ficar em equilíbrio. Uma vez que o sujeito experimenta um estado de desequilíbrio, a tensão prevalece surge a busca por sanar este estado desagradável, surgem então as expectativas e a crença de que, por meio de determinadas ações tornar-se-á possível atingir um estado confortável, livre do mal-estar que o desequilíbrio causa (NOBRE, 2010, p. 38).

Percebe-se que outrora, a importância do indivíduo para a organização não era fator relevante tal qual se encontra atualmente, pessoas que não tivessem mais utilidade, eram substituídas com muita facilidade e muito rapidamente. Mas, nesta nova realidade, tem-se atentado para a importância que o indivíduo possui como elemento primordial à instituição, valorizando o seu capital intelectual como ser participante e integrante da organização, resultando em sucesso e bons negócios (EUNICE, 2015).

Prado (2015) corrobora que o estresse ocupacional tem sido um dos maiores fatores da falta de bem estar no trabalho e um dos problemas mais presentes nas organizações hoje em dia. A vida corrida, o excesso de trabalho, as influências em um mundo capitalista e ao mesmo tempo tão imediatista, levam milhares de funcionários a evasão do seu ambiente por motivos de doenças

psicossomáticas, podendo citar a depressão. Entretanto, não é apenas o estresse que desencadeia doenças significativas na vida do colaborador, há uma série de condições que influenciam neste processo, como o modo que este estresse vai ser enfrentado.

As organizações funcionam apenas através dos indivíduos e todos os que estão junto com ela hoje em dia, podendo-se afirmar que o indivíduo é o maior recurso nas organizações. Tem-se então, uma relação de troca, pois tanto a empresa quanto o funcionário dependem um do outro, respectivamente a empresa para atingir seus objetivos e metas e o indivíduo para transpor seus objetivos pessoais (MOTTA, 2002).

Dentro deste complexo mecanismo que são as organizações, o sujeito tem papel primordial nela. Pois, é através dele que o cotidiano é realizável, em cada fase que se completa, só potencializa a certeza de que ele deve ser valorizado e desenvolvido continuamente, para que então sejam atribuídas condições favoráveis a ele e o mesmo continue acumulando vantagens ao negócio (PIMENTA, 2013).

Faz-se indispensável neste âmbito, a atenção das organizações a mudança vivida, e que ainda vivenciará, afinal de contas, há um dinamismo neste contexto, as empresas são formadas de pessoas, tendo fatores externos e internos, portanto, é necessário que os colaboradores estejam inseridos neste contexto. Por este motivo, salienta-se a necessidade da relação entre indivíduo e organização (NOGUEIRA, 2010).

Portanto, é necessário que tanto o indivíduo quanto a organização estejam em sintonia para, através do psicólogo, lincar interesses de ambas as partes e chegar ao sucesso da produção final da organização.

### **3.METODOLOGIA**

O método utilizado foi à revisão bibliográfica, utilizando-se de análise de dados científicos que já existem, portanto, o estudo deste trabalho se baseará em ideias e pressupostos de teóricos que já apresentaram significados aos conceitos aqui selecionados: qualidade de vida, trabalho, psicologia organizacional.

Fundamentando-se em teses, periódicos, pesquisas de artigos em sites acadêmicos como a plataforma *Scielo*, *Google* acadêmico, *Science*, livros e afins que foram aqui citados.

A realização do trabalho se deu por inúmeras e cansativas pesquisas que em conjunto embasaram o presente estudo, e geraram resultados significativos para a revisão dos estudos,

reiterando assim, a necessidade de práticas voltadas nesta área do conhecimento.

#### **4. CONCLUSÃO**

Dado o exposto, compreende-se que é necessário que o psicólogo enquanto promotor de bem estar, em um ambiente com variáveis tanto positivas quanto negativas aos colaboradores da organização, podendo ser elas externas ou internas, desenvolva práticas que visam melhorias neste contexto, entendendo e fazendo entender que o sujeito é fator essencial à instituição, sendo ele um ser com emoções, emoção esta, que tem grande relevância e impacto, percebendo como o empregador ressignifica seu trabalho e as relações entre trabalhador-organização-productividade, portanto, definirá através de estudos sobre o assunto e sobre a empresa em questão, gerando produção do conhecimento, por meio tanto da pesquisa quanto da ação, quais são os atributos necessários para que a QVT seja uma realidade na vida do trabalhador.

As estruturas de cada organização são diferentes conforme sua cultura organizacional, sua missão, valores e visão, o psicólogo terá que estar atento ao contexto apresentado para que possa compreender as necessidades e as possíveis intervenções na empresa, entendendo que, o que funciona em uma organização pode não funcionar para outra.

Deu-se ao psicólogo organizacional a qualidade de "parceiro de negócios", pois é ele quem vai levar ao empregador as carências sofridas pelos empregados na organização, contribuindo de forma significativa para o processo de produtividade, compreendendo que o funcionário que está mais motivado e que tem um ambiente com condições favoráveis a ele, produzirá mais com maior grau de satisfação, sendo boas para ambas as partes.

A contribuição da pesquisa se dá por meio dos significativos avanços que as organizações têm sofrido e na demanda deste campo tão vasto e promissor, visto que se as bases não forem consolidadas, ou seja, se a saúde do trabalhador não for fator primordial a empresa, a empresa não terá sucesso na sua produção final.

Salienta-se a importância de programas de auxílio ao funcionário, visando a saúde não só física, mas também mental do mesmo, que juntamente com a organização será responsável por condições favoráveis a ele dentro da organização, sendo ele o fator essencial a ela.

## REFERÊNCIAS

- BEECORP. **Clima Organizacional: entenda sua importância.** BEECORP. 2018. Disponível em: < <https://beecorp.com.br/blog/clima-organizacional-entenda-a-importancia/>.> Acesso em: 3 Out. 2019.
- BOWLING, N, A., HAMMOND, G. D. **A meta analytic of the construct validity of the Michigan Organizational Assessment Questionnaire Job Satisfaction Subscale,** Journal of Vocational Behavior, 73, 63-77, 2008.
- CASCIO, W.F.. **Knowledge creation for practical solutions appropriate to a changing world of work.** South Africana Journal of Industrial Psychology, v. 27, 2001, p. 14-16.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** 14. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1999.
- COACHING, Portal. **O que é Capital Intelectual.** Portal Coaching. 2017. Disponível em: < <https://coaching.com.br/o-que-e-capital-intelectual/>.> Acesso em: 15 Out. 2019.
- COACHING, SB. **Qualidade de Vida no Trabalho: O que é e como conquistar definitivamente.** Sb COACHING. 2017 p. Disponível em: <<https://www.sbcoaching.com.br/blog/qualidade-de-vida-no-trabalho-o-que-e-e-como-conquistar-definitivamente/>.> Acesso em: 5 Out. 2019..
- EUNICE, Maria. **A importância das pessoas na organização.** Rh Portal. 2015. Disponível em: < <https://www.rhportal.com.br/>.> Acesso em: 12 Out. 2019.
- MARQUES, José Roberto. **Qualidade de vida no trabalho: Dicas e Conceitos.** Ibc Instituto Brasileiro de Coaching. 2018. Disponível em: <<https://www.ibccoaching.com.br/portal/qualidade-de-vida/qualidade-de-vida-trabalho-dicas-conceitos/>.> Acesso em: 2 Out. 2019.
- MARX, Karl. **Trabalho Alienado Em Marx: A Base Do Capitalismo.** Repositório Institucional PUCRS. Porto Alegre, 2008. Disponível em: < <http://repositorio.pucrs.br/dspace/>.> Acesso em: 13 Out. 2019.
- MASLOW, Abraham. **A Theory of Human Motivation.** Clássicos da História da Psicologia. 1943. Disponível em: <<https://psychclassics.yorku.ca/index.htm>.> Acesso em: 4 Out. 2019.
- MOTTA, Fernando C. Prestes. **O indivíduo e a Organização.** ADM em ação. São Paulo, 2002.



Disponível em: <<http://blogadmemacao.blogspot.com/2010/06/o-individuo-e-organizacao.html>>  
Acesso em: 5 Out. 2019.

NOBRE, Talita Lacerda. **Motivação: Os desafios da gestão de Recursos Humanos na Atualidade**. 1. ed. Curitiba: Juruá, f. 106, 2014. 85 p.

NOBRE, Talita Lacerda. **Motivação: Os desafios da gestão de Recursos Humanos na Atualidade**. 1. ed. Curitiba: Juruá, f. 106, 2014. 38 p.

PIMENTA, Cristiano. **Comportamento – O Indivíduo na Organização**. ti especialistas desenvolvendo ideias. 2013. Disponível em:  
<<https://www.tiespecialistas.com.br/comportamento-o-individuo-na-organizacao/>> Acesso em:  
16 Out. 2019.

NOGUEIRA, Zizete. **A importância na interação entre pessoas e organizações**. administradores.com. 2010. Disponível em:  
<<https://administradores.com.br/artigos/a-importancia-na-interacao-entre-pessoas-e-organizacoes>>  
>Acesso em: 1 Out. 2019.

OMS; Nações Unidas Brasil (Org.). **Saúde mental depende de bem-estar físico e social, diz OMS em dia mundial**. Nações Unidas Brasil. 2016. Disponível em:< <https://nacoesunidas.org/saude-mental-depende-de-bem-estar-fisico-e-social-diz-oms-em-dia-mundial/>> Acesso em: 1 Out. 2019.

PRADO, Cláudia Eliza Papa do. **Estresse ocupacional: causas e consequências**. Revista Brasileira de Medicina do Trabalho. São Paulo, 2015. Disponível em: <<http://www.rbmt.org.br/details/122/pt-BR/estresse-ocupacional--causas-e-consequencias>>  
Acesso em: 4 Out. 2019.

SAMPAIO, Jader dos Reis (Org.). **Qualidade de Vida no Trabalho: Uma Análise da Experiência de Empresas Brasileiras**. In: SAMPAIO, Jader dos Reis; GOULART, Íris Barbosa. **Qualidade de Vida no Trabalho e Psicologia Social**. 2. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, f. 32, 2004. cap. 1, p. 26-48.

SILVA, Priscilla de Oliveira Martins; JUNIOR, Anor da Silva; LIBARDI, Mayra Barcelos Amado de Oliveira. **Psicologia Organizacional e do Trabalho: Relato de Experiência em Estágio Supervisionado**. Scielo. Brasília, 2015. Disponível em:< [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1414-98932015000401327](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932015000401327)> Acesso em: 3 Set. 2019.

SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas Organizações**. Tradução John Wiley & Sons. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. 233 p. Tradução de: *Industrial and Organization Psychology*.

SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas Organizações**. Tradução John Wiley & Sons. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. 379 p. Tradução de: *Industrial and Organization Psychology*.

WALTON, Richard. **Quality of working life: what is it?** . *Sloan Management Review*, v. 15, 1973, p.11-21.

TRIST, EL **Organizações de referência e desenvolvimento de domínios inter organizacionais**. *Relações Humanas*, v.36, n.3, p.269-84, 1982.