



A PSICOLOGIA COMO ESTRATÉGIA DE INTERVENÇÃO DO ADOECIMENTO PSÍQUICO EM EQUIPES MULTIDISCIPLINARES

Martins, Mirella Maria ;¹
Takabayashi, Priscila Sayuri; ²
Paiva, Edilaine Teixeira ³

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo analisar como o desenvolvimento dos transtornos mentais, tais como a síndrome de burnout no ambiente de trabalho, pode ser influenciado por relacionamentos disfuncionais entre a equipe multiprofissional e pontuar possíveis intervenções da Psicologia como estratégia a fim de reduzir o adoecimento. Além disso, serão apresentadas as principais doenças mentais, como burnout, ansiedade, depressão, consumo abusivo de substâncias psicoativas e estresse ocupacional com maior incidência no ambiente laboral. Serão discutidos seus sintomas, causas e impactos dentro da empresa, bem como as profissões mais atingidas. Também será abordada a definição de produtividade nos dias atuais e seu reflexo no trabalho remoto. Este artigo foi elaborado com base em Revisão Bibliográfica em sites como Scielo, Biblioteca Virtual em Saúde e Fiocruz, além de livros e publicações relacionadas ao tema. Os estudos indicaram que a relação entre colaboradores e gestores, assim como a relação do colaborador com seu trabalho, podem impactar positiva ou negativamente no desempenho e resultados. É essencial que os gestores exerçam um papel incentivador para promover produtividade, autoconfiança, motivação, integração e desenvolvimento em equipe. Observou-se que relacionamentos interpessoais saudáveis e clima organizacional positivo resultam em maior comprometimento com a qualidade do trabalho.

Palavras Chave: Qualidade de vida no trabalho; Trabalhador; Saúde Mental; Psicologia.

ABSTRACT

The present work aims to analyze how the development of mental disorders, such as burnout syndrome in the workplace, can be influenced by dysfunctional relationships between the multidisciplinary team and point out possible Psychology interventions as a strategy to reduce illness. In addition, the main mental illnesses will be presented, such as burnout, anxiety, depression, abusive consumption of psychoactive substances and occupational stress with a greater incidence in the work environment. Its symptoms, causes and impacts within the company will be discussed, as well as the professions most affected. The definition of productivity today and its impact on remote work will also be addressed. This article was prepared based on a Bibliographic Review on websites such as Scielo, Biblioteca Virtual em Saúde and Fiocruz, as well as books and publications related to the topic. Studies have indicated that the relationship between employees and managers, as well as the employee's relationship with their work, can have a positive or negative impact on performance and results. It is essential that managers play an encouraging role to promote productivity, self-confidence, motivation, integration and team development. It was observed that healthy interpersonal relationships and a positive organizational climate result in greater commitment to the quality of work.

¹ Acadêmica do curso de Psicologia da Faculdade de Ciências Sociais e Agrárias de Itapeva – FAIT – da Sociedade Cultural e Educacional de Itapeva. mirellamariamartins.psi@gmail.com

² Acadêmica do curso de Psicologia da Faculdade de Ciências Sociais e Agrárias de Itapeva – FAIT – da Sociedade Cultural e Educacional de Itapeva. prii.sayuri@gmail.com

³ Docente do curso de Psicologia da Faculdade de Ciências Sociais e Agrárias de Itapeva – FAIT – da Sociedade Cultural e Educacional de Itapeva. psicologaedilaineipaiva@gmail.com



Keywords: Quality of life at work; Worker; mental health; Psychology

Introdução

A forma como o trabalhador lida com o ambiente gerador de estresse, pode lhe causar desconforto e a partir disso tentar possíveis maneiras de solucionar, podendo então ser uma frustração da qual o mesmo não consegue recursos. O processo de adoecimento, em que a luta do trabalhador contra o adoecimento pode ser gerador de estresse e mobilizar tanto recursos individuais (resiliência, capacidade cognitiva e equilíbrio emocional) como variáveis emocionais, que podem levar a estratégias de superação (fase de resistência com posterior readaptação) ou a exaustão e o adoecimento psicossomático (TEIXEIRA e ALVES, 2013 apud MACHADO, 2020).

O trabalho considerado adequado visa o bem estar do trabalhador, em que suas necessidades e direitos são relevantes para o ambiente. Trabalho produtivo adequadamente remunerado é aquele realizado em condições de liberdade, equidade e segurança, proporcionando uma vida digna para os trabalhadores e suas famílias. (PRONI; ROCHA, 2010 apud LIXANDRÃO; BRANCHI, 2019).

Considera-se que quando o ambiente permite situações e relações disfuncionais estará diretamente causando o desgaste da saúde mental dos funcionários, levando ao desequilíbrio do organismo de forma intensa, ocasionando muitas vezes doenças e um déficit no rendimento para a empresa. A empresa está preocupada com o capital, porém demonstra preocupação acerca do clima organizacional. Para Crespo (2004) apud Ferreira e Borghi (2021) a preocupação acaba tornando um meio de adotar medidas para intervir frente ao clima organizacional e a produtividade, possibilitando melhorias que interferem também na satisfação e motivação dos funcionários.

Assim, se torna um fator de estresse, chegando a prejudicar o psicológico e a saúde física. Segundo Zanatta e Lucca (2015) apud Baptista et al. (2019) a síndrome de burnout (SB) é compreendida por três dimensões, sendo elas o esgotamento emocional, falta de motivação e despersonalização.

Dessa forma, entende-se que relações de ordem abusivas inseridas no ambiente de trabalho podem gerar patologias a nível psicológico. Logo, seria plausível a



contribuição da área da psicologia inserida em empresas, como meio de intermediar o adoecimento do profissional, e assim diminuir as patologias ocasionadas visando a qualidade de vida do trabalhador. Este estudo demonstra que se torna relevante e indispensável discutir nas empresas acerca das questões referentes às condições psicológicas de funcionários e colaboradores, elevando assim a saúde mental do funcionário, não só a questão de lucro.

A pesquisa permite observar as relações disfuncionais acerca de ambientes de trabalho que geram situações estressoras, causando na equipe multiprofissional possíveis transtornos mentais como a síndrome de burnout. Sendo assim, como estratégia para intervenção diante do adoecimento psíquico, considera-se que a psicologia poderá alcançar mudanças significativas referentes à equipe multiprofissional, considerando atingir possíveis melhoras nas relações. Além disso, buscando relações sociais saudáveis entre a equipe, espera-se a diminuição da exaustão emocional e como resultado a melhora no rendimento e desempenho do profissional.

Assim, o objetivo geral está em analisar o desenvolvimento dos transtornos mentais como a síndrome de burnout, pautado por relacionamentos disfuncionais entre a equipe multiprofissional e pontuar possíveis intervenções da Psicologia enquanto estratégia a fim de reduzir o adoecimento profissional. Dessa forma, os objetivos específicos para o estudo são para analisar como as relações disfuncionais são desenvolvidas na empresa, possibilitando descrever as principais patologias oriundas dos ambientes de trabalho disfuncionais, assim Identificar as principais causas do desenvolvimento de patologias no ambiente de trabalho e compreender como a psicologia poderá contribuir para um bom funcionamento da empresa.

Para atingir os objetivos da pesquisa os métodos utilizados foram através de revisão bibliográfica de site como Scielo, artigos científicos e revistas eletrônicas, considerando o período de 2018 a 2023, sendo necessário a utilização de publicações mais antigas datadas do anos de 1994, 2002, 2004, 2005, 2007, 2008, 2012 e 2016, visando a sua contribuição para a construção do saber deste artigo.

Desenvolvimento

A visão de trabalho

Para que se tenha um contexto do trabalho, se faz necessário a retomada acerca da Revolução Industrial, sendo um ponto importante para que o direito dos trabalhadores fosse visualizado, já que as condições eram precárias, porém o alarme ocorre quando o cenário do trabalho coloca as máquinas enquanto mão-de-obra. Para Rocha, Lima e Waldman (2020) nesta fase, ocorre um marco histórico que é a substituição da manufatura pela maquinofatura, sendo assim substituindo o trabalho humano pelas máquinas, comparando a melhor capacidade de realização do trabalho em menor tempo e melhor precisão, excluindo o trabalhador.

Antigamente, o conceito de trabalho visava apenas a produção, considerando os objetivos de produtividade do ambiente, ignorando o trabalhador enquanto um ser para além de apenas seu cargo inserido na empresa. Segundo Vólia Bomfim (2010) apud Silva (2022) no passado o trabalho tinha a ideia de tortura, já atualmente é entendido enquanto toda energia física e intelectual que o profissional empenha na produção.

Quando observado com a atualidade, nos deparamos com situações de desgaste no meio ambiente do trabalho, já que este deve ser o local em que o empregado irá desenvolver suas atividades de acordo com o seu cargo, considerando ainda o trabalhador enquanto objeto apenas de produção. As condições de trabalho estão piorando devido às novas formas de organização, como jornadas flexíveis (mais longas e/ou irregulares), empregos precários, aumento do subemprego, especialmente em trabalhos terceirizados, e contratos temporários, resultando na mobilidade dos trabalhadores. (FERREIRA et al. 2018).

Entende-se a visão do trabalhador frente ao seu ofício, considerando enquanto benefício para a vida, sendo o trabalho necessário e importante para a condição de ser humano, tornando o trabalho como central para alcançar aquilo que o capitalismo colabora para indicar algo como necessidade, tornando a integração do trabalhador com o capital.

Satisfazer as necessidades pessoais e familiares de alimentação, educação, moradia, saúde e segurança. É também o trabalho que garante proteção



social nos impedimentos ao exercício do trabalho (desemprego, doença, acidentes, entre outros), assegura renda ao chegar à época da aposentadoria e no qual os direitos fundamentais dos trabalhadores e trabalhadoras são respeitados (ABRAMO, 2015 apud LIXANDRÃO; BRANCHI, 2019).

Assim, o trabalho como fonte de sobrevivência não faz mais sentido, já que há uma relação com o capital. Para ingerir uma quantidade suficiente de matéria que lhe reproduza as condições vitais, o ser humano não precisaria trabalhar, nesse sentido produtivo, o dia inteiro. Poucas horas de trabalho lhe seriam suficientes (DANTAS et al., 2020).

Compreende-se que o real significado que havia, sendo este um meio de sobreviver, assim encontra-se mais para as questões de realizações, identidade e reconhecimento. O trabalho permite o alcance de reconhecimento e destaque social, alguns exemplos são: premiações, homenagens, nomeações como referência em sua área profissional (PEREIRA, 2022).

Então a importância do trabalho advém do sentido e significado que o trabalhador compreende ao seu cargo. Segundo Mendes (2007) apud Machado (2020) o sentido e significado será através da construção de identidade, o reconhecimento, demonstrar aquilo que aprendeu, produzindo conhecimento.

Assim, o trabalho abrange o retorno em poder, uma condição de que o ser humano viva com bem estar, identificando o sentido e significado. Dessa forma, o trabalho é capaz de promover retorno financeiro que permita satisfazer necessidades do dia a dia, podendo ser qualificado como forma de aquisição de prazer e realização pessoal, sendo esta uma condição essencial da vida humana (PEREIRA, 2022).

Relações disfuncionais no ambiente de trabalho

Segundo Chiavenatto (2008), a relação entre trabalho e sujeito, ambiente organizacional e ser humano é desafiadora. A liderança e gestão têm suas visões e metas, enquanto os indivíduos têm suas necessidades. Conciliar esses aspectos na cultura organizacional é crucial. Os conflitos podem gerar tanto impactos negativos quanto positivos, impulsionando mudanças significativas. É interessante notar que muitas vezes o comportamento das pessoas pode ser diferente do esperado, justamente por estarem em interação com outras pessoas.



De acordo com Moscovici (1994), quando os sentimentos gerados pela convivência são positivos, o nível da tarefa é facilitado, resultando em uma produtividade satisfatória. Quando o clima emocional não é satisfatório, isso afeta negativamente a tarefa, resultando em interações desagradáveis, antipatia e aversão. Por outro lado, uma interação socioemocional construtiva pode favorecer tanto o resultado do trabalho quanto as relações interpessoais, promovendo colaboração, afeto e coesão no grupo. No entanto, se não há esse equilíbrio emocional, podem surgir conflitos internos no grupo.

Para um bom trabalho em grupo, é necessário que as pessoas tenham não apenas habilidades técnicas para realizar suas funções, mas também competências emocionais. A autoimagem, motivações e ideologias de cada indivíduo influenciam as interações interpessoais. Chiavenato (2008, p. 4) ainda diz:

Para mobilizar e utilizar plenamente as pessoas em suas atividades, as organizações estão mudando os seus conceitos e alterando as suas práticas gerenciais. Em vez de investirem diretamente nos produtos e serviços, elas estão investindo nas pessoas que entendem deles e que sabem como criá-los, desenvolvê-los, produzi-los e melhorá-los. Em vez de investirem diretamente nos clientes, elas estão investindo nas pessoas que os atendem e os servem e que sabem como satisfazê-los e encantá-los. (CHIAVENATO, 2008, p. 4).

De acordo com Gomes, et.al. (2014, p. 7), no ambiente de trabalho, cada pessoa tem sua própria forma pessoal de lidar com seus sentimentos e emoções. Essas maneiras pessoais entram em contato com outros indivíduos que também possuem suas próprias formas de lidar com suas emoções. Essa interação diária cria uma atmosfera única em cada setor e departamento, visto que cada local tem suas características próprias na condução do trabalho e na forma como os líderes lidam com as pessoas.

Principais patologias oriundas no trabalho

Compreende-se que quando o ambiente de trabalho se torna desgastante ao trabalhador, logo indicará possíveis problemas em sua saúde. Um ponto importante a ser destacado, é que a patologia não aparecerá de forma rápida, mas sim



gradualmente, até ao ponto do profissional se perceber no adoecimento. O estresse, a depressão e a ansiedade são as principais causas que interrompem as atividades trabalhistas e são responsáveis por 46% do absentismo (BAPTISTA et al., 2019).

A partir da relação de trabalho e capital, entende-se as questões de patologias oriundas do ambiente de ofício. O dispêndio de trabalho a serviço do capital foi estendido até o limite da disponibilidade entrópica (cansaço máximo) do corpo e mente (DANTAS et al., 2020).

Assim, a Síndrome de Burnout se apresenta através do desgaste da saúde do trabalhador frente ao ambiente de trabalho. O local em que esse profissional se encontra praticamente todos os dias apresenta estar em desajuste, sendo assim acaba interferindo em sua plena saúde. Apesar das inúmeras interpretações que existem sobre a sua definição, a mais atual e comum descreve a síndrome como sendo uma crise de caráter psicológico provocada pela fadiga, stress, exaustão e falta de realização no mundo do trabalho (CAMPOS, 2020).

Inicialmente deve-se compreender que Burnout não consta no DSM-5, visto que há o entendimento em considerar enquanto uma sobreposição de diagnósticos, sendo estes dentro do ambiente de trabalho, concluindo que os sintomas são semelhantes ao diagnóstico de depressão mista de critérios ansiosos e depressivo que já existe no DSM-5. Dessa forma, Campos (2020) apud Pereira (2022) ressaltam que a SB (Síndrome de Burnout) não é considerada um transtorno psiquiátrico e dessa forma não consta no Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (DSM).

A Síndrome de Burnout, advinda de ambiente de trabalho disfuncional, promove sintomas que refletem na vida do trabalhador. De acordo com Souza e Oliveira (2020), a síndrome é um distúrbio que apresenta características depressivas, esgotamento físico e mental intenso, sendo sua causa diretamente relacionada à vida profissional.

O ambiente desequilibrado propicia que se encontre enquanto risco de desenvolver ao profissional o Burnout, compreendendo enquanto doenças ocupacionais. Assim, expõe as características sintomatológicas que o trabalhador apresenta, sendo estas compreendidas como sobreposição de diagnóstico.

Com desconcentração, alteração de memória, alienação, isolamento, lentificação do pensamento, ansiedade, baixa autoestima, sentimento de



insuficiência, labilidade emocional, astenia, desânimo, disforia, depressão, desconfiança e paranoia; Na fisiologia apresenta fadiga progressiva, insônia, dores de cabeça, problemas gastrointestinais, imunidade baixa, disfunções sexuais, cardiopatias, dificuldades respiratórias; Em referência as sintomatologias comportamentais são: irritabilidade, negligência, agressividade, perda de iniciativa, dificuldade de adaptação, tendência ao uso de substâncias ilícitas, risco de suicídio (SOUZA; BEZERRA, 2019).

Observando que a patologia irá ocorrer de forma gradual, os principais sinais que podem dar indícios a SB, são como sentimento de frustração, estagnações emocionais, abstinência, problemas de saúde, alienação, desempenho abaixo do padrão e, em alguns casos, consumo de drogas e álcool como uma escapatória da realidade (CAMPOS, 2020).

Importante salientar que a patologia que o trabalhador adquiriu não terá abrangência apenas em sua profissão, mas também em sua vida pessoal, visto que há uma dificuldade em desvincular trabalho e vida pessoal. Para Paiva, Dutra, Barros e Santos (2013) apud Coletta e Berlato (2020) configura-se como fator de risco significativo para a saúde mental, abrangendo, assim, a vida social e pessoal do profissional.

A Síndrome de Burnout não irá desencadear em todos os profissionais que sofrem de estresse, sendo isto subjetivo de cada trabalhador, podendo averiguar o modo como cada um lida com as situações adversas. A percepção do estresse varia de pessoa para pessoa, dependendo do significado pessoal atribuído às situações de estresse e cansaço, bem como dos recursos de enfrentamento disponíveis. Portanto, nem todos os profissionais expostos às mesmas condições desenvolvem a Síndrome de Burnout. (PERNICIOTTI et al., 2020 apud PEREIRA, 2022).

Qualidade de vida no trabalho (QVT)

Antigamente, os empregadores não consideravam a qualidade de vida no trabalho dos funcionários, até que estes conquistaram seus direitos legais. Ainda há desafios a serem enfrentados nas empresas, como garantir a saúde e o bem-estar dos colaboradores, para que se sintam confortáveis no ambiente de trabalho e, assim, possam produzir mais e com maior qualidade. (FRANÇA, 2014).

Na nossa sociedade, o trabalho tem um valor importante e influencia a satisfação e produtividade dos colaboradores. A perda de sentido e qualidade no

trabalho pode afetar indiretamente uma parte significativa da sociedade, além do que pode ser medido diretamente. Indicadores como absenteísmo, presenteísmo, queda de produtividade e comportamentos negativos podem mostrar que algo não está alinhado com os objetivos da empresa (RODRIGUES et al., 2016).

De acordo com França (2014), investir em qualidade de vida no trabalho é essencial para proporcionar bem-estar aos funcionários, garantindo motivação, produtividade e trabalho de qualidade. Isso envolve a adoção de ações para melhorar o ambiente organizacional, como a definição de procedimentos e cuidado com o ambiente físico, além de valorizar e satisfazer os colaboradores em relação ao trabalho que realizam.

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem como diretriz estruturante o enfoque preventivo, visando diagnosticar as causas dos problemas para preservar o bem-estar dos trabalhadores e a eficiência dos processos produtivos (FERREIRA, 2008). Essas causas estão relacionadas a cinco dimensões interdependentes: condições de trabalho adequadas, organização do trabalho humanizada, relações socioprofissionais saudáveis, reconhecimento no trabalho e equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. A cultura organizacional permeia esses fatores e as vivências dos trabalhadores (FERREIRA, 2012).

Com base nessa perspectiva, a lei 14.681/2023 foi promulgada com o propósito de fomentar a saúde, o bem-estar, o reconhecimento e a qualidade de vida no ambiente de trabalho dos trabalhadores. Dentre as principais diretrizes estabelecidas por essa lei estão: o foco nas relações interpessoais no trabalho, promovendo mediação e harmonia entre os profissionais; o engajamento dos trabalhadores em ações integradas para melhoria das condições de trabalho; medidas de proteção à saúde integral e orientação sobre protocolos de segurança; desenvolvimento de competências pessoais e profissionais por meio de capacitação; equilíbrio entre atividades profissionais, saúde e vida pessoal dos trabalhadores, entre outros aspectos relevantes.

Por fim, é fundamental levar em consideração as diretrizes, objetivos, metas e estratégias da política para assegurar a implementação dos planos nacionais, estaduais, distritais e municipais de educação, garantindo a qualidade de vida no

trabalho para todos os profissionais da área educacional. Karch (2000) apud Limongi França (2004, p. 85) afirma que:

Programas de promoção de saúde e qualidade de vida vêm sendo cada vez mais adotados pelas organizações, mobilizando os profissionais de recursos humanos, para tornar o ambiente de trabalho mais produtivo e saudável. No ambiente atual de alta competição, os dirigentes das empresas preocupam-se cada vez mais com os maus hábitos de alguns profissionais, como fumo, álcool, dietas inadequadas, entre outros. Esses hábitos resultam, para a empresa, em elevação do absenteísmo e redução da produtividade e chegam a provocar stress e até mesmo doenças mais graves.

Algumas empresas se tornaram referência quando o assunto é Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). No Google, os colaboradores têm acesso a refeições gratuitas dentro da empresa, além de terem a oportunidade de interagir com líderes da tecnologia e até mesmo celebridades e especialistas. Além disso, os funcionários podem acumular créditos de massagens por meio de tarefas bem realizadas, podendo trocá-los por uma hora de massagem gratuita. A empresa também disponibiliza mesas de jogos e ambientes relaxantes para o bem-estar da equipe. Essas iniciativas demonstram o compromisso dessas empresas em valorizar o bem-estar dos colaboradores, melhorando a qualidade de vida no trabalho e criando um ambiente mais saudável e produtivo (FERREIRA, 2012).

A Psicologia como intervenção

De acordo com Paparelli & Nogueira-Martins (2007), o Plantão Psicológico é uma forma especializada de intervenção da psicologia no ambiente de trabalho. Esse tipo de abordagem visa atender às demandas psicológicas imediatas dos trabalhadores que estão enfrentando sofrimento ou mal-estar no contexto profissional, que se destaca por sua capacidade de lidar com a pluralidade e diversidade de demandas pela procura de apoio psicológico. Essa abordagem contribui para a construção de um ambiente de trabalho mais saudável, onde os funcionários possam lidar de forma adequada com as adversidades e desafios que surgem no contexto profissional.

Dentro das organizações de trabalho, há uma crescente atenção voltada ao estudo das relações humanas, com foco nos grupos e equipes. Robbins (2002),



define grupo como sendo composto por dois ou mais indivíduos interdependentes e interativos, que se unem em direção a um objetivo comum. O autor também distingue grupos formais, que são definidos pela estrutura da organização e possuem atribuições de trabalho estabelecidas, dos grupos informais, que são formações espontâneas geradas pelos próprios funcionários no ambiente de trabalho. Esses grupos informais podem ser subdivididos em grupos de interesse ou grupos de amizade. Dessa forma, é possível observar a existência de pessoas que se juntam para alcançar um objetivo, independentemente de serem membros de um grupo formal de comando ou tarefa (ROBBINS, 2002).

Segundo Soto (2005), a aprendizagem desempenha um papel importante nesse processo, pois envolve a aquisição de conhecimento e habilidades, resultando em mudanças comportamentais. Nesse sentido, os treinamentos no ambiente de trabalho têm se mostrado essencial para lidar com as constantes mudanças e melhorar o desempenho nas funções dos trabalhadores. Contudo qualquer treinamento cuidadosamente elaborado pode ser visto como uma oportunidade de desenvolvimento no trabalho:

Atualmente o treinamento vem sendo utilizado pelas empresas com o objetivo geral de desenvolver pessoas, tanto na aprendizagem de novas habilidades quanto na ampliação daquelas já existentes, uma vez que as pressões sócio-culturais, tecnológicas, econômicas e políticas direcionam as organizações contemporâneas a se adaptarem às exigências que o mercado impõe, focando mais intensamente seu capital humano. (CAMPOS, 2004)

A capacidade de aplicar adequadamente os conhecimentos adquiridos é fundamental para atuar de forma mais eficaz dentro das organizações, especialmente em um ambiente competitivo e exigente. (CAMPOS, 2004).

Considerações Finais

Mediante o levantamento bibliográfico realizado foi possível compreender a importância do trabalho, levando em conta a subjetividade do trabalhador, que colabora ao propósito que o indivíduo realiza em seu sentido e significado a ocupação que exerce. Assim, foi possível observar que a sobrecarga de estresse no ambiente



laboral pode ser capaz de apresentar patologias ao funcionário, com maior destaque a síndrome de burnout que considera-se enquanto doença ocupacional, com sintomas de esgotamento físico, mental e emocional. Foi possível identificar que uma organização onde o trabalho coloca a saúde mental dos trabalhadores como uma prioridade central pode ter um impacto positivo ainda maior, promovendo um ambiente de trabalho saudável, equilibrado e propício ao bem-estar psicológico.

A partir dos estudos, compreende-se que a situação é grave e que se deve uma maior atenção, promovendo o investimento em programas de saúde mental beneficiando a empresa e os colaboradores, sendo uma estratégia que visa um ambiente saudável, cooperativo e de retorno à própria organização. Isso implica em considerar não apenas a divisão adequada de tarefas e pessoas, mas também o estabelecimento de relações humanas saudáveis, a promoção de um equilíbrio entre vida profissional e pessoal, a oferta de suporte emocional e recursos para lidar com o estresse e a valorização do bem-estar interno como parte integral da cultura organizacional.

Diante de todo o levantamento ficou evidente a necessidade em maior atenção ao sofrimento psíquico do trabalhador, com novos estudos e aprofundamentos de recursos para a diminuição dessa patologia silenciosa. Se faz necessária publicações que visem a importância do papel do psicólogo na intervenção em equipes multidisciplinares, que oportunize ao trabalhador maneiras de gerenciar as causas estressoras, possibilitando estabelecer limites que valorizem a qualidade de vida no trabalho.

Referências

BAPTISTA, Makilim Nunes et al . Burnout, estresse, depressão e suporte laboral em professores universitários. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Brasília , v. 19, n. 1, p. 564-570, jun. 2019 . Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572019000100008&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 15 ago. 2023. <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2019.1.15417>.

BASTOS, A. V. B.; ZANELLI, J. C. Inserção Profissional do Psicólogo em Organizações de Trabalho. In: ZANELLI, J.C, BORGES-ANDRADE, BASTOS & COLS **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004. Disponível em



<https://www.academia.edu/9450255/Inser%C3%A7%C3%A3o_Profissional_do_Psic%C3%B3logo_em_Organiza%C3%A7%C3%B5es_e_no_Trabalho>. Acesso em: 20 set. 2023.

BRASIL. Lei n. 14.681, de 18 de Setembro de 2023. **Política de Bem-Estar, Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho e Valorização dos Profissionais da Educação**. Presidência da República. 2023. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/L14681.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2014.681%2C%20DE%2018,Art.>. Acesso em: 25 set. 2023.

CAMPOS, K. C. L et al. Avaliação do sistema de treinamento e desenvolvimento em empresas paulistas de médio e grande porte. **Psicologia Reflexão e Crítica**. Porto Alegre, v. 17, n. 3, 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/prc/a/QNW5Pv4PgbLbcz6QrPyy6yw/abstract/?lang=pt.>>. Acesso em: 25 set. 2023.

CAMPOS, Bernardo Nuno Verdelho Lopes Aires. Burnout no Mundo do Trabalho: A Relação da Síndrome com as Variáveis Sociodemográficas em Contexto De Confinamento e Pandemia. Orientador: Professor Doutor Jorge Filipe Da Silva Gomes. 2020. Dissertação (Mestrado) - **Instituto Superior de Economia e Gestão**, [S. l.], 2020. Disponível em: <https://www.repository.utl.pt/handle/10400.5/20746>. Acesso em: 3 out. 2023.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. 3. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2008.

COLETTA; BERLATO, Carolina; Heliani. As Vivências do trabalho e suas suscetibilidades: a patologia como um fim. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, Curitiba, v. 19, n. 1, p. 61-82, 2020. Disponível em: <https://www.periodicosibepes.org.br/index.php/recadm/article/view/2800>. Acesso em: 3 out. 2023.

DANTAS, M.; BONONE, L.; FIGUEIRA, M.; GUEDES, R.; DE OLIVEIRA, T. Sobre o conceito de trabalho: uma leitura dos Grundrisse, de Marx. **Princípios**, v. 39, n. 159, p. 42 - 57, 24 ago. 2020.

DEJOURS, C. (1994). **A loucura do trabalho: um estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez-Oboré.

<<http://psicodebate.dpgpsifpm.com.br/index.php/periodico/article/view/V5N2A11.>>. Acesso em: 10 set. 2023.

FERREIRA, Aldo Pacheco *et al.* Revisão da literatura sobre os riscos do ambiente de trabalho quanto às condições laborais e o impacto na saúde do trabalhador. **Revista Brasileira Medicina Trabalho**, [s. l.], v. 16, n. 3, p. 360-370, 2018. Disponível em: <http://www.rbmt.org.br/details/371/pt-BR/revisao-da-literatura-sobre->



os-riscos-do-ambiente-de-trabalho-quanto-as-condicoes-laborais-e-o-impacto-na-saude-do-trabalhador. Acesso em: 3 out. 2023.

FERREIRA; BORGHI, Joyce Caetano; Sulyana Comério Margotto. Relação entre Clima Organizacional e Satisfação no Trabalho: Uma Análise com os Comerciantes Lojistas de Marilândia-ES. 2022. Trabalho de conclusão de curso (Bacharelado em Administração) - **Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Espírito Santo**, [S. l.], 2022. Disponível em: <https://repositorio.ifes.edu.br/handle/123456789/1689>. Acesso em: 15 ago. 2023.

FERREIRA, M. C. Chegar e sair feliz do trabalho. Aportes do reconhecimento do trabalho para uma ergonomia aplicada à qualidade de vida no trabalho. In: Ana Magnólia Mendes. (Org.) **Trabalho e Saúde: O sujeito entre emancipação e servidão**. Curitiba, PR: Juruá, 2008a. < <https://acervo.enap.gov.br/>>. Acesso em: 03 set. 2023.

FERREIRA, M. C. **Qualidade de Vida no Trabalho**: Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. 2. Ed. Brasília: Paralelo 15, 2012. < <https://www.scielo.br/j/rac/a/KFsmYNVKMSRHSrx5LWnGGcx/>>. Acesso em: 03 set. 2023.

FRANÇA, A. C. L. **Qualidade de vida no trabalho-QVT**: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004. <https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/2649486/mod_resource/content/1/LIMONGI-FRAN%C3%87A%202004%20Qualidade%20de%20Vida%20no%20Trabalho.pdf>. Acesso em: 03 set. 2023.

FREITAS, S. M. P. de. (2002). A Psicologia no contexto do trabalho: **uma análise dos saberes e dos fazeres**. Dissertação de Mestrado não publicada. Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, RS. <<https://www.passeidireto.com/arquivo/25931586/2002-dissertacao-freitas-sylvia-mara-pires-de-a- psic-no-contexto-do-trab-uma-ana>>. Acesso em: 03 set. 2023.

LIMA, M. E. A. (1994). O psicólogo organizacional e sua inserção no contexto sócio-político. Em Centro de Estudos de Psicologia/UFMG (Org.), **Anais da Semana de Psicologia Política** (pp. 50-56). Belo Horizonte: UFMG. < https://wwwp.fc.unesp.br/cpot/downloads/Anais_III_old.pdf>. Acesso em 05 set. 2023.

LIXANDRÃO; BRANCHI, Letícia; Bruna. O Impacto do Conceito de Trabalho Decente na Pesquisa Acadêmica. **Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana**, [s. l.], p. 1-11, 2019. Disponível em: <https://www.eumed.net/rev/oel/2019/08/conceito-trabalho-decente.html>. Acesso em: 3 out. 2023.



MACHADO, CRISTIANE SOTO. Estresse e Trabalho: Aproximações com a Psicodinâmica do Trabalho. Orientador: Profa. Dra. Naraiana de Oliveira Tavares. 2020. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - **Universidade Federal de Goiás, Goiânia**, 2020. Disponível em: <http://repositorio.bc.ufg.br/tede/handle/tede/11162>. Acesso em: 3 out. 2023.

MOSCOVICI, Fela. **Equipes Dão Certo**. Rio de Janeiro: José Olympio, 1994. <<https://pt.scribd.com/book/485307363/Equipes-dao-certo-a-multiplicacao-do-talento-humano>>. Acesso em: 5 set. 2023.

PAPARELLI, R.B.; NOGUEIRA- MARTINS M. C. F. Psicólogos em Formação: Vivências e Demandas em Plantão Psicológico. **Psicologia Ciência e Profissão**, 2007, 27(1), 64-79. <<https://pt.scribd.com/book/485307363/Equipes-dao-certo-a-multiplicacao-do-talento-humano>>. Acesso em: 5 set. 2023.

PEREIRA, Mariely Cristine Souza. Impactos da Síndrome de Burnout em Profissionais da Saúde: a importância da Teoria Cognitivo-Comportamental no tratamento e prevenção desta Síndrome. **Centro Superior UNA de Catalão – UNACAT**, [s. l.], p. 1-21, 2022.

ROBBINS, S. **Comportamento organizacional**. São Paulo: Prentice Hall, 2002. Disponível em: <https://admdotunisa.files.wordpress.com/2019/03/robbins_2009_livro_comportamento_organiz.pdf>. Acesso em: 02 out. 2023.

RODRIGUES, A. L., BARRICHELLO, A., & MORIN, E. M. (2016). **Os sentidos do trabalho para profissionais de enfermagem**: Um estudo multimétodos. *RAE-Revista de Administração de Empresas*, 56(2), 192-208. <doi: 10.1590/S0034-759020160206>. Acesso em: 02 out. 2023.

SELIGMANN-SILVA, E. **Desgaste mental no trabalho** dominado São Paulo: Cortez; Rio de Janeiro: UFRJ, 1994. <<https://www.scielo.br/j/reben/a/SrRH9f4YQxQY43vSdZSxy7v/?lang=pt>>. Acesso em: 02 out. 2023.

SOTO, E. **Comportamento Organizacional**: o impacto das emoções. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2005. Disponível em: <https://books.google.com.br/books/about/Comportamento_organizacional_o_impacto_d.html?hl=pt-BR&id=EFM4yZpJrm8C&redir_esc=y>. Acesso em: 02 out. 2023.

SOUZA; BEZERRA, Lúcia Fabíola Sobreira Costa; Martha Maria Macedo. Síndrome de Burnout e os Cuidados da Terapia Cognitivo-Comportamental. **Revista Multidisciplinar e de Psicologia**, [s. l.], v. 13, n. 47, p. 1060-1070, 2019.

SOUZA; OLIVEIRA, Amanda Cristina; Ariete Pontes. Síndrome de Burnout como Consequência do Assédio Moral Organizacional. **Revista Científica Doctum**



Sociedade Cultural e Educacional de Itapeva
Faculdade de Ciências Sociais e Agrárias de Itapeva - FAIT

Revista Científica Eletrônica de Ciências Aplicadas da FAIT

ISSN 1806-6933

Direito, Caratinga, v. 1, n. 4, p. 1-21, 2020. Disponível em:
<http://revista.doctum.edu.br/index.php/DIR/article/view/362>. Acesso em: 15 ago.
2023.