

UNIVERSIDADE DE UBERABA

BRUNA EDUARDA OLIVEIRA SANTOS

BRUNA VANSIM NATALLI

A IMPORTÂNCIA DA SAÚDE MENTAL E QUALIDADE DE VIDA PARA OS  
COLABORADORES DE UMA ORGANIZAÇÃO

UBERABA-MG

2023

BRUNA EDUARDA OLIVEIRA SANTOS

BRUNA VANSIM NATALLI

A IMPORTÂNCIA DA SAÚDE MENTAL E QUALIDADE DE VIDA PARA OS  
COLABORADORES DE UMA ORGANIZAÇÃO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Psicologia, da Universidade de Uberaba – UNIUBE, como requisito parcial para obtenção do título de bacharela em Psicologia.

Orientador: Me. Rafael Silvério Borges

Me. Arthur Afonso Silva-Sousa

UBERABA-MG

2023

## RESUMO

Este trabalho de conclusão de curso tem como objetivo geral entender a importância da saúde mental e qualidade de vida para os colaboradores de uma organização. Os objetivos específicos são analisar as estratégias que podem ser desenvolvidas pelo profissional Psicólogo Organizacional de acordo com as demandas internas da organização, visando investigar as dificuldades enfrentadas na promoção da saúde nas empresas e fomentar uma comunicação mais efetiva entre as equipes. Esse profissional executa diversas tarefas diretamente relacionadas ao bem-estar e à satisfação do funcionário, almejando melhores condições de trabalho. Resultado para esses colaboradores, a satisfação do trabalho, reconhecimento pelos resultados alcançados, uma possibilidade de futuro dentro da organização, liberdade de atuar e responsabilidade para tomar decisões. Essa abordagem pode ser vista como uma estratégia que visa alinhar os interesses individuais aos da organização, a fim de alcançar um bem comum, visto que a satisfação dos colaboradores tem um impacto direto na saúde mental e no desempenho da empresa, resultando em maior produtividade e motivação. Garantindo, portanto, bem-estar e a capacidade de alcançar um equilíbrio saudável entre trabalho e vida pessoal. A metodologia usada foi uma revisão da literatura utilizando como bases de dados Google Acadêmico, Scielo e PepPsic. A coleta de dados se deu entre os meses de maio a novembro de 2022. Utilizou-se os descritores: “ Bem-estar; Pandemia; Psicologia Organizacional; Qualidade de Vida e Saúde mental”. Foram recuperados 52 artigos, revistas e livros para a presente revisão.

Após estas análises foi possível observar que a pandemia do COVID-19 impactou a saúde mental da população e o mundo do trabalho de diferentes maneiras, questões sociais colaborou para o aumento de doenças mentais na população trabalhadora na atualidade. Gradativamente, as empresas buscam formas de adequar ações de qualidade de vida e do ambiente em que seus funcionários estão inseridos, resultando em maior disposição e motivação, priorizando alcançar seus objetivos de crescimento econômico e de desenvolvimento. Conseguindo, portanto, alcançar o bem-estar social e emocional, bem como o favorecimento do clima organizacional e, conseqüentemente, o fortalecimento da cultura organizacional. Contudo, foi explorado o impacto da pandemia nos funcionários e a adoção do modelo *Home Office* como uma resposta às mudanças impostas por esse contexto desafiador. Também discutimos como essa transição tem impactado na saúde mental de nossos colaboradores, enfatizando a importância do bem-estar e da qualidade de vida no trabalho. Com isso em mente, destacamos o importante papel dos psicólogos organizacionais profissionais e as estratégias que eles desenvolveram para lidar com essas questões.

**PALAVRAS-CHAVE:** Bem-estar. Pandemia. Psicologia Organizacional. Qualidade de Vida. Saúde mental.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	4
<b>2 MÉTODOS</b> .....	6
<b>3 OBJETIVOS</b> .....	7
3.1 OBJETIVOS GERAIS .....	7
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	7
<b>4 RESULTADOS E DISCUSSÃO</b> .....	7
4.1 O IMPACTO DA PANDEMIA DO COVID-19 NO MERCADO DE TRABALHO E NA SAÚDE DOS FUNCIONÁRIOS .....	7
4.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E SUA INFLUÊNCIA NAS RELAÇÕES HUMANAS .....	11
4.3 A IMPORTÂNCIA DO BEM-ESTAR FÍSICO E EMOCIONAL DOS COLABORADORES .....	15
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	19
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	21

## 1 INTRODUÇÃO

O mundo globalizado que emergiu na Terceira Revolução Industrial, é marcado pelos desenvolvimentos sócio-histórico-culturais, econômicos, políticos e, principalmente, tecnológico (LUIZ, 2017, p. 8). O tamanho do fluxo de informações vem crescendo exponencialmente com o avançar dos anos e, conseqüentemente, das tecnologias.

Appadurai (1996) afirma que nesse mundo em que a sociedade contemporânea está inserida, os acontecimentos ocorridos em qualquer parte do Globo não se mantêm isolados, sendo reportados em tempo real, ou quase isso, para o restante do mundo — vale citar que o artigo é da década de 90 e suas ideias ainda assim continuam atuais.

Ainda nesse sentido, o desenvolvimento do mundo organizacional não fica de fora. No artigo de Mayhand (2020), fica evidente a tendência do mercado em engolir as diversidades, apesar de sua relutância em aceitá-las. Por muito tempo, a busca pelo trabalho era calcada nas necessidades de sustento de si e suas famílias. As motivações, junto do mundo que, agora, caminha para uma unicidade, foram mudando (GUMMER, 2000). Um estudo feito por Bardagi, et al. (2006), mostra que no mundo *business* há um forte marcador que aponta para a busca de funções e cargos que não só oferecem em troca da jornada de trabalho dinheiro ou plano de carreira, como também os que oferecem sentido, motivação e, principalmente, identificação.

As mudanças no mercado de trabalho levam a um maior foco nas questões relacionadas aos funcionários e sua satisfação nas organizações, o que tem ganhado destaque nos estudos voltados para a gestão de pessoas. A contemporaneidade apresenta ao trabalhador desafios cada vez mais complexos, caracterizados pela intensificação da pressão psicológica no ambiente de trabalho. Nesse sentido, a preocupação com o vínculo entre saúde mental e trabalho tem aumentado e é um tema amplamente discutido no âmbito empresarial, justificado pela importância que os trabalhadores desempenham como atores fundamentais no progresso econômico da sociedade (VASCONCELOS & MARANHÃO, 2021).

Nas últimas décadas, onde um cenário de diversas inovações implantadas no plano da tecnologia e das comunicações, em um mundo cada vez mais globalizado, acaba por provocar, também, uma série de ajustes no campo do trabalho (APPADURAI, 1996). Isso fica claro quando olhamos para os estágios atuais da tecnologia. Hoje, uma cadeia de processamento de dados feita por 5 funcionários é facilmente substituída por um *software*. Basta olhar para os mercados em que a “ocupação” de caixa foi substituída pela “função” de *self-checkout*, realizada por um totem programado para ler o código de barras e contabilizar os

produtos. A digitalização e automação da vida e dos processos empresariais têm afetado e transformado completamente as estruturas de emprego, com novas ocupações surgindo e outras sendo dizimadas (FREEMAN, 2010).

Essa mudança do mundo manual para o mundo informatizado não dispensa danos colaterais. Uma grande sequela se reflete na raiz fundamental: velocidade de processamento. Há uma expectativa velada de que a mão de obra humana seja tão rápida quanto um *software* — quase como o Homem Máquina, de Max Barry. Essa importação de funções sem adaptações gera adoecimento. O ritmo acelerado, as pressões de produtividade — mascaradas cada uma a seu modo — e a conectividade constante leva ao estresse, excesso de trabalho e apagamento da divisa entre vida profissional e pessoal (BURKE et al., 2017).

A fronteira tênue entre trabalho e vida, especialmente destacada durante o trabalho remoto, impacta nos níveis e formas de manifestação dos vínculos, repercutindo na saúde mental dos indivíduos. As mudanças nos vínculos podem ser mais, ou menos, traumáticas, dependendo de determinantes sociais, como a cor da pele, o gênero e a classe social dos trabalhadores. Nesse contexto, sentimentos como medo, culpa e frustração afetam os trabalhadores e os laços que podem ser interrompidos ou exacerbados (OLIVEIRA et al., 2021).

A competitividade no mercado de trabalho e o temor do desemprego levam os indivíduos a enfrentarem condições laborais desumanas, o que gera impactos significativos em sua saúde mental. Estudos na área destacam que a busca por emprego em um contexto altamente competitivo e instável pode gerar elevados níveis de estresse, ansiedade e exaustão emocional (DEJOURS, 1993). A pressão constante para atender a altas demandas de produtividade, a falta de segurança no emprego e a precarização do trabalho são fatores que contribuem para a deterioração do bem-estar psicológico dos trabalhadores (GIL-MONTE & PEIRÓ, 1997; SVERKE et al., 2002).

As organizações são entidades complexas, cujo funcionamento depende diretamente da gestão eficaz das pessoas envolvidas. A gestão de pessoas desempenha um papel fundamental ao auxiliar tanto a empresa como os seus gestores a coordenar e direcionar uma ampla gama de atividades organizacionais. Essas atividades incluem a produção de bens e serviços, o atendimento ao cliente e a busca pelo sucesso almejado. Tal sucesso está intrinsecamente relacionado ao aproveitamento do talento, das competências, habilidades e do capital intelectual disponíveis (CHIAVENATO, 2014; DUTRA, 2018). Nessa perspectiva, colaboradores e organizações compartilham o objetivo comum de alcançar metas e objetivos

individuais. Essa relação assume um caráter mutuamente benéfico, em que ambas as partes dependem uma da outra para sobreviver e prosperar (GIL, 2019).

Os trabalhadores contemporâneos apresentam a necessidade de apoio, suporte e proteção, visando manter sua qualidade de vida, bem-estar social, saúde mental e satisfação no trabalho. É crucial que esses trabalhadores se sintam emocionalmente aptos para alcançar grandes resultados e desempenhar suas tarefas com prazer, além de proporcionar um ambiente de trabalho satisfatório que favoreça sua eficácia, produtividade e desempenho. Diante desse contexto, é objetivo deste trabalho analisar as estratégias que podem ser desenvolvidas pelo psicólogo para auxiliar o mercado de trabalho a investigar as dificuldades enfrentadas na promoção da saúde nas empresas. Embora a promoção da saúde seja discutida nas teorias e reuniões, observa-se uma lacuna entre teoria e prática no que se refere aos trabalhadores (BUENO et al., 2021; SOARES et al., 2018).

Diante das transformações ocasionadas pela globalização, as atribuições do Psicólogo têm se adaptado e aprimorado para atender às novas demandas do mercado de trabalho. Essas mudanças ressaltam a compreensão de que cada indivíduo possui necessidades distintas, porém, a gestão eficaz da qualidade de vida nas organizações assume extrema importância para todos os envolvidos. Tal abordagem pode fomentar uma comunicação mais efetiva entre as equipes, bem como identificar as necessidades individuais de cada membro e implementar melhorias adequadas para solucionar e prevenir situações relacionadas à motivação e satisfação de todos os colaboradores.

Nesse contexto, a atuação do Psicólogo assume um papel fundamental ao promover estratégias que visem o bem-estar e o desenvolvimento saudável dos indivíduos no ambiente de trabalho (ZANELLI, 2002).

## **2 MÉTODOS**

A pesquisa foi realizada por meio de uma revisão da literatura em que os dados literários serão coletados pelo Google Acadêmico, Scielo, artigos, livros online e revistas científicas, que tenham abordado o tema. Para selecionar as produções científicas, os critérios de inclusão foram: artigos completos acerca da temática, disponíveis online, em idioma português, publicados nos anos 2015 a 2023. Foram eliminados os estudos que não contemplavam o assunto, que estavam fora da data de publicação proposta no critério de inclusão ou se repetiam nas diferentes plataformas.

O trabalho será desenvolvido no período de março de 2022 a dezembro de 2023. O presente trabalho teve como foco a caracterização, compreensão, reflexão, e contextualização no cenário brasileiro da assistência psicossocial no desenvolvimento do profissional bem como o papel da Psicologia Organizacional.

### **3 OBJETIVOS**

#### **3.1 OBJETIVOS GERAIS**

- Compreender as atribuições do profissional para garantir a qualidade de vida do colaborador.

#### **3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Refletir sobre a saúde mental do trabalhador e identificar situações de conflito;
- Analisar a preparação de novos objetivos e novos projetos de vida;
- Compreender como o destacar e o crescer modificam os níveis de qualidade na organização;
- Verificar como a produtividade e a eficiência garantem o prazer e bem-estar social.

### **4 RESULTADOS E DISCUSSÃO**

#### **4.1 O IMPACTO DA PANDEMIA DO COVID-19 NO MERCADO DE TRABALHO E NA SAÚDE DOS FUNCIONÁRIOS**

O mundo do trabalho sofreu alterações tecnológicas e sociais, por meio da globalização e das alterações econômicas. Rocha e Bussinguer (2016), afirmam que o mundo do trabalho tem sofrido profundas mudanças derivadas da globalização, crises econômicas, contextos sociais, tecnologias e as desigualdades crescentes.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT) esse novo contexto de trabalho traz algumas reivindicações com o aumento na produtividade e maior complexidade nas atividades desenvolvidas e algumas condições de trabalho podem aumentar a ocorrência dos riscos psicossociais, como cargas de trabalho excessivas, sobrecarga de tarefas, falta de clareza na definição das funções, conflitos interpessoais, falta de apoio de chefias e colegas,



prazos curtos, pressão para cumprir metas, fatores esses, que influenciam gerar fadiga nos colaboradores. Essas mudanças podem criar os fatores psicossociais, são descritos como os aspectos presentes na interação dinâmica entre trabalhador e trabalho. De um lado, o trabalhador com suas experiências e necessidades, do outro, aspectos como ambiente, conteúdo e tarefas. (OIT, 2022)

Questões sociais vêm colaborando para o aumento de doenças mentais na população trabalhadora na atualidade (Seligmann-Silva, 2013). Quando o desequilíbrio prevalece e o trabalhador não detém condições internas para lidar com esses fatores, pode conceber os fatores psicossociais deixando o trabalhador em situação de maior vulnerabilidade e colocá-lo em risco de adoecimento, acarretar distúrbios emocionais, comportamentais e problemas à saúde.

A experiência forçada da pandemia de Covid-19 levantou forte impacto negativo no mercado de trabalho e levou a diversas alterações de comportamento na vida pessoal e profissional de todos os cidadãos. A pandemia do COVID-19 suscitou ações de prevenção que impactaram fortemente a vida, a saúde e o trabalho. Milhares de pessoas, praticamente o mundo todo estava buscando se adaptar rapidamente e de muitas maneiras, se viram obrigadas a se adaptarem ao novo contexto, rotina e um ciclo de ajustamento à nova realidade, novas formas de adaptação entre eles as tecnologias, o engajamento e o planejamento. Entre elas estão o distanciamento físico, o fechamento de setores da Economia, a adoção do trabalho remoto e as medidas de higiene pessoal. Além das consequências biomédicas, a pandemia trouxe consigo o desemprego, a precarização das condições e dos vínculos de trabalho, o aumento da jornada sem aumento de salário, os custos adicionais para os trabalhadores e os problemas psicoemocionais (HARARI, 2020).

Para esses trabalhadores, a pandemia gerou diminuição da demanda de trabalho e de rendimentos, ampliando suas vulnerabilidades, reavivando debates sobre renda mínima e políticas de apoio social; a transferência dos custos de treinamento, desenvolvimento, equipamentos, insumos e manutenção para os trabalhadores; e a exposição ao risco de contaminação, agravado pelas barreiras de acesso à seguridade social (MENEZES & MONTAGNER, 2020).

Para manter o ritmo de trabalho, boa parte das empresas adotaram o modelo de trabalho remoto em *home office* que traduzindo para o português significa escritório em casa, assim como o termo sugere *home office* é exatamente ter uma estrutura de trabalho no ambiente doméstico, local onde todas as suas atividades profissionais são realizadas. Segundo

o IBGE, a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNADCOVID19) em maio de 2020, eram 8.7 milhões de trabalhadores em atividade remota.

Dessa forma, muitas reuniões passaram a ocorrer de forma online, impulsionando o uso de ferramentas tecnológicas e digitais para facilitar o acompanhamento dos processos empresariais. Segundo Miceli (2020), a pandemia acelerou a tendência e acabou obrigando que ele funcionasse.

Um método que era pouco falado e conhecido é o *home office*, uma modalidade de trabalho onde o colaborador trabalha de modo remoto, ou seja, em casa ou qualquer outro lugar sem precisar comparecer ao escritório da empresa. Esse método não pode influenciar no desempenho do trabalho, evitar distrações, tentar ser o mais organizado possível. Há pouco tempo algumas mudanças foram implementadas as quais beneficiaram a empresa e o trabalhador, pois assim este não precisará sair de casa e pegar trânsito, algumas empresas também flexibilizaram seus horários. E agora nesses últimos anos com a Pandemia de Covid-19, os serviços que não puderam parar, foram necessários se adaptar a esse novo ambiente de trabalho. Várias empresas não eram familiarizadas com esse método e demoraram bastante tempo para encontrar a melhor forma de orientar todos seus colaboradores (PARAZZI, Marcelo) (Organização Pan-Americana da Saúde).

Nesse período foi possível perceber que não era apenas a saúde física que estava em jogo, mas a saúde psicológica, mental e emocional também. Muitas pessoas tiveram diversos desgastes nesse período, além de preocupação com familiares e sobrecarga de trabalho (MICELI, 2020).

Observou-se que em 80% dos afastamentos de trabalhadores por problemas de saúde mental foram estabelecidos nexos de causalidade associados aos diagnósticos de depressão, ansiedade e transtornos de estresse (INSS — Instituto Nacional de Seguridade Social, 2021). Mais da metade (52%) dos brasileiros que afirmaram ter diagnóstico de depressão não recorreram à medicação e apenas 18,9% faziam psicoterapia (IBGE, Pesquisa Nacional de Saúde, 2020). O aumento de jornadas exaustivas, imposição de metas abusivas, falta de reconhecimento e autonomia no ambiente de trabalho são algumas das possíveis causas de tantos afastamentos ligados à saúde mental.

De acordo com a Revista de Geografia do Trabalho (Pegadas 2020), a pandemia da COVID-19 tem impactado a saúde mental da população e o mundo do trabalho de diferentes maneiras. Houve um grande aumento de casos de depressão e ansiedade que foi desencadeado pelo estresse do isolamento social. Os sintomas são descritos como apatia, irritabilidade, distúrbios de apetite, insônia e déficit de atenção. Isso mostra que com a retomada pós

pandemia, devemos ter cuidados com todos os colaboradores, para que se sintam mais acolhidos e sendo apoiados com essa nova rotina (Organização Pan-Americana da Saúde).

Em psicologia, têm sido priorizados modelos de moderação e mediação para compreensão dos processos psicológicos. Além disso, foi apontado que as mulheres exibem maior esgotamento durante a pandemia, em função da sobrecarga de trabalho doméstico (ZANELLO, 2018).

Segundo o site da Organização Pan-Americana da Saúde foi publicado um resumo científico pela Organização Mundial de Saúde no dia 02 de março de 2022, onde é informado a prevalência global de ansiedade e depressão que aumentou em 25% no primeiro ano de Pandemia de Covid-19, onde os mais atingidos são jovens e mulheres. Durante este período os serviços voltados para condições mentais, neurológicas, e de uso de substâncias foram os mais interrompidos segundo os Estados Membros da OMS. Com a dificuldade de atendimentos presenciais ainda nos dias de hoje, se vê a necessidade das ferramentas remotas até para a área da saúde (Organização Pan-Americana da Saúde, 2022).

Segundo a OMS (2020) o ambiente de trabalho saudável é aquele em que funcionários e gestores contribuem ativamente para a promoção e a proteção da saúde, da segurança e do bem-estar de todos. Em relação à saúde mental, as intervenções e as boas práticas com essa finalidade incluem o oferecimento de suporte aos empregados, o envolvimento deles no processo de tomada de decisão, práticas organizacionais que promovam um equilíbrio saudável entre trabalho e vida pessoal e programas que reconheçam e recompensem a contribuição dos empregados.

Após a Revolução Industrial as mudanças foram mais expressivas nas relações de trabalho, em circunstâncias nasceu a chamada psicologia do trabalho que procura estabelecer a compreensão e a intervenção sobre o trabalho nas organizações, de forma a estudar os vários aspectos que delineiam todos os envolvidos nessa relação, tendo por fundamento a busca por instrumentos e políticas que promovam e mantenham o bem-estar dos profissionais, desenvolver e manter o ambiente mais saudável para que, conseqüentemente, estes produzam os melhores resultados para as empresas. A psicologia do trabalho chega para promover melhores condições aos trabalhadores, no que diz respeito ao que sentem. Não concentrar apenas em garantir os recursos financeiros necessários para viver, mas também em ter gosto pelo que se faz, ter um motivo para se levantar da cama e principalmente se sentir bem ao pensar em encontrar seus colegas e desempenhar suas funções, independentemente do quanto vão ganhar por isso. Contudo, o profissional, psicólogo organizacional faz toda a diferença em uma organização. Uma vez que o capital humano é o bem mais valioso do negócio no que

diz respeito ao alcance de metas e objetivos, contar com a ajuda desse especialista é uma forma de potencializar os resultados.

Quando se fala em clima organizacional, muitos remetem o mesmo a cultura organizacional fazendo as duas coisas serem um só. Porém, segundo Buono e Bowditch (2013), o conceito de clima organizacional é buscar compreender os indicadores e expectativas que a empresa transmite para seus colaboradores, mediante isto, se consegue identificar a satisfação dos mesmos e o quanto o clima organizacional é importante dentro da organização. A construção da saúde no ambiente corporativo passa pela possibilidade de vivenciar o prazer e a satisfação individual do colaborador, assim como o uso de estratégias de mediação do seu sofrimento promovendo melhorias nas condições de trabalho e na comunicação e apoio entre gestores e trabalhadores. “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”. Karch, 2000, p.85.

#### 4.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E SUA INFLUÊNCIA NAS RELAÇÕES HUMANAS

Nesse contexto, o tema qualidade de vida tem ganhado sensível destaque na sociedade contemporânea, sendo objeto de estudo de diversas ciências como sociologia, medicina, psicologia, economia, geografia, entre outras. Segundo Limongi-França (2014), a qualidade de vida é muito ligada pela saúde e segurança no trabalho, porém, poucos sabem que em seu conceito encontra-se, habilidades, atitudes e conhecimentos, que complementam o método de sua implantação. Deste modo, possuem fatores relevantes que as completam, tais como, produtividade, legitimidade, experiência, competências gerenciais e interação social.

De acordo com Chiavenato (2004, p. 448), a gestão da qualidade total nas organizações depende essencialmente da otimização do potencial humano. A falta de atenção, baixa motivação e produtividade em uma empresa estão relacionadas à ausência de qualidade de vida e saúde física e mental no ambiente de trabalho.

Chiavenato (2008) enfatiza que promover a qualidade de vida implica em criar, melhorar e manter o ambiente de trabalho em suas condições físicas, psicológicas, culturais e sociais, tornando-o apropriado e agradável, de modo a satisfazer as necessidades individuais do colaborador. O autor destaca que a qualidade de vida e a motivação constante dos colaboradores têm um impacto significativo nos resultados da empresa. Assim como uma organização busca alcançar seus objetivos da melhor maneira possível, também deve ser dada

atenção especial ao desenvolvimento dos fatores humanos na empresa, aproveitando o talento e o esforço das pessoas para que elas também alcancem seus objetivos individuais e pessoais, resultando em uma vantagem mútua.

Essa abordagem pode ser vista como uma estratégia que visa alinhar os interesses individuais aos da organização, a fim de alcançar um bem comum, visto que a satisfação dos colaboradores tem um impacto direto no desempenho da empresa. Segundo Chiavenato (2004), a qualidade de vida envolve todos os aspectos físicos, ambientais e psicológicos presentes no local de trabalho, sendo fundamental analisar esses aspectos para obter o grau de satisfação de cada colaborador.

Estudar a Qualidade de Vida no Trabalho vai além da leitura de teorias propostas no passado. Não basta que a empresa tenha ações nesse sentido, se faz necessário que os funcionários possam sentir essas ações. Gradativamente, as empresas buscam formas de adequar a qualidade de vida em seu espaço físico, proporcionando satisfação aos funcionários, para poderem alcançar metas antes não estabelecidas, gerando qualidade de vida no trabalho e atendendo às necessidades básicas dos trabalhadores. Empresas que implementam ações nesse sentido priorizam a qualidade do ambiente em que seus funcionários estão inseridos, resultando em maior disposição e motivação (FRANÇA, GIL, & PINTO, 2019; LIMA & TEIXEIRA, 2016).

A qualidade serve para que tanto as sociedades quanto as empresas consigam alcançar seus objetivos de crescimento econômico e de desenvolvimento, da mesma maneira que alcançar um nível de vida melhor e com satisfação.

Qualidade de vida é a busca contínua de melhoria dos processos de trabalho, os quais precisam ser construídos não só para incorporar as novas tecnologias como para aproveitar o potencial humano, individual e em equipe. No contexto empresarial ela se insere na qualidade organizacional no repensar contínuo da Empresa. (PRESTES ROSA 1998, apud LIMONGI-FRANÇA, 2014, p. 42).

Vale ressaltar que a noção de qualidade de vida, seja pelo prisma científico, seja pelo prisma do senso comum, é inerente ao contexto histórico e a conjuntura atual das sociedades. É uma representação social criada a partir da subjetividade que estabelece o entendimento sobre bem-estar, felicidade, realização pessoal etc.

Podemos encontrar visões diferentes de vários autores em relação à qualidade de vida no ambiente de trabalho, contudo, para Chiavenato (2014, p. 420) os fatores relevantes sobre a qualidade de vida são a satisfação com o trabalho concretizado, reconhecimento pelos resultados alcançados, uma possibilidade de futuro dentro da organização, liberdade de atuar e

responsabilidade para tomar decisões, ambientação psicológico e físico, isto é, um ambiente confortável e adequado e conjuntamente, a possibilidade de estar engajando e de participar ativamente.

Atualmente, observa-se uma pressão constante contra a grande massa de trabalhadores existente em quase todo o mundo. Uma ameaça com objetivo certo faz com que milhares de pessoas se sintam sobressaltadas, pois a única ferramenta de que dispõem, sua força de trabalho, pode ser dispensada a qualquer momento (DEJOURS, 1992:122).

A psicopatologia tradicional está alicerçada no modelo clássico da fisiopatologia das doenças que afetam o corpo. Dedicar-se, exclusivamente, ao diagnóstico das doenças mentais, dos transtornos mentais orgânicos, da esquizofrenia, dos transtornos do humor e dos inúmeros transtornos de personalidade. Não é raro encontrar pessoas que, por uma condição de sua psicodinâmica interna, possuem a propensão a trabalhar em excesso e a divertir-se muito pouco; outras, pelo contrário, passam os dias a divertirem-se; outras ainda não conseguem fazer nem uma coisa nem outra. Sabe-se hoje que tanto o trabalho, quanto a diversão em proporções satisfatórias são critérios para avaliar um funcionamento psíquico saudável (DEJOURS, 1994).

Acompanhando a tecnicidade do mundo, vai-se necessitando de um trabalhador com maiores habilidades, ágil, que saiba lidar com uma nova representação de mundo, mesmo que seja para ocupar um cargo simples como o de telefonista. Essa pessoa tem de dominar sua língua, em alguns casos outro idioma, tem de ter rapidez tanto manual, como na voz e na mente, além de uma bagagem de informação disponível enquanto recurso pessoal para, ante qualquer dificuldade, utilizá-la (DEJOURS, 1992:122).

Assim, o mundo do trabalho torna-se, de forma rápida e surpreendente, um complexo monstruoso, que se por um lado poderia ajudar, auxiliar o homem em sua qualidade de vida, por outro lado patrocinado pelos que mantêm o controle do capital, da ferramenta diária que movimenta a escolha de prioridades, avassala o homem em todos os seus aspectos. Alguns são absorvidos, exigidos, sugados. Outros alçados a postos de poder e de liderança que reproduzem o capital virtual. Outros, por assim dizer, alguns milhões, são jogados como a escória cuja água benta do emprego, da possibilidade do trabalho, não veio a salvar (DEJOURS, 1992:122).

Esse princípio de realidade adentra e fere o psiquismo humano, fazendo com que as pessoas se sintam exigidas; o sentimento de impotência e de desvalorização, que leva as pessoas pouco resistentes a degenerar-se rapidamente, avilta de si qualquer potencial humano que pudesse se somar às conquistas da civilização. De forma geral, as demandas das

organizações de trabalho nos convocam, enquanto psicólogos, a tornar figura apenas o resultado do trabalho desempenhado pelo trabalhador, para avaliá-lo e classificá-lo em categorias previamente estabelecidas, tais como "erro", "fracasso" e "patologia" (DEJOURS, 1997). A visão de homem e de mundo da Gestalt-terapia, no entanto, pode nos ajudar a moderar o foco no desempenho e saúde individuais, convocando os processos sociais, organizacionais e interpessoais a assumirem uma posição igualmente importante enquanto condicionantes do desempenho e de um funcionamento saudável. Isto porque:

A Gestalt-terapia transcende a visão dicotômica, reducionista e pouco complexa do mundo, delineando uma visão de homem e de mundo que substitui a conjunção alternativa 'ou' - que separa e fragmenta - pela aditiva 'e' - que relaciona e integra. Ou seja, gestalticamente, o homem é, a um só tempo, individual e social, livre e determinado, biológico e cultural, singular e dotado de regularidade no coletivo. Com isso, devolve ao homem e aos problemas do mundo a complexidade que lhes é inerente, substituindo o vício reducionista de dicotomização do real pela valorização do global. Deste modo, evita-se a polarização que desenvolve uma parte e alínea a outra, insistindo em ver incompatibilidade e hierarquia onde há complexidade, 'unidualidade' e inter-relações entre partes de um todo único (NUNES, 2008, p.187).

Quando somos convocados a intervir ou tecer considerações sobre o desempenho e/ou as condições de saúde de um trabalhador, devemos ter como pressuposto que tais aspectos se evidenciam em função do campo todo, e que a intervenção sobre qualquer fenômeno, afetará, inevitavelmente, todo o campo. O desempenho, por exemplo, entendido como produto de uma ação, não é determinado apenas pela motivação, habilidades, competências e limites que o trabalhador possui, mas pelas condições de trabalho, pela forma como este é organizado, pelas relações estabelecidas com as outras pessoas e tudo o mais que faz parte de seu espaço vital (RIBEIRO, 2007).

Ao considerarmos que há uma dimensão histórica, singular, no trabalho, torna-se possível ir de encontro às lógicas limitadoras da apreensão da atividade humana, questionando os antigos modelos. Tal dimensão pessoal seria expressa exatamente nas estratégias utilizadas pelos trabalhadores no momento de realizar a tarefa, o que sempre culmina num resultado singular, mesmo num contexto de produção em massa. Athayde (2004) nos convida a lembrar que:

As empresas, segundo a lógica taylorista, possuem um conjunto de normas, procedimentos e regras que definem rigidamente o trabalho a ser efetuado. Na prática, contudo, isto nunca corresponde exatamente ao modo como se trabalha, pois ocorrem imprevistos na operação real. Assim, torna-se imprescindível a intervenção de diversas outras atividades psicológicas durante a execução das tarefas - como os macetes, as táticas, as adaptações -, vistas como atividades marginais, não reconhecidas, portanto, não remuneradas pelas empresas. Ou seja, a análise do

trabalho real - da atividade - abriu um cenário marcado pela variabilidade das condições de trabalho e pelo esforço de redução dessa variabilidade, de sua gestão (IBID., P. 210).

Em consideração a isso, impõe-se a necessidade de que os psicólogos organizacionais repensem e remodelam, mutuamente, antigas noções e práticas ditas de "administração" de "recursos humanos", avançando no entendimento de que a gestão do trabalho não é apenas tarefa de um superior na cadeia hierárquica arborescente seja do chefe, gerente ou do "gestor", como hoje se costuma chamar. Na verdade, cada trabalhador, no curso de sua atividade, precisa gerir suas capacidades, potencialidades, conhecimentos, afetos e as demais forças que se apresentem no campo, frente às situações de trabalho, marcadas pelos limites do prescrito, pelas variabilidades e o acaso (IBID., p. 210).

#### 4.3 A IMPORTÂNCIA DO BEM-ESTAR FÍSICO E EMOCIONAL DOS COLABORADORES

No cenário brasileiro e sobretudo após a pandemia da Covid 19 no qual afetou de forma significativa o equilíbrio e a saúde emocional das pessoas, o trabalhador sofreu efeitos sociais e econômicos, resultando em baixa motivação e produtividade pessoal e profissional. (Brooks et al., 2020).

Sob o olhar de uma nova perspectiva, a situação traz algumas propostas e práticas que podem ser adotadas com benefícios tanto na empresa quanto na vida pessoal. Conforme as estratégias de capacitação das habilidades dos profissionais são vistas como um meio para atender aos padrões organizacionais, proporciona o aumento da consciência, aquisição, adaptação, produtividade e foco (Connelly e Torrence (2018).

Para isso, é fundamental que o colaborador adentre a essas estratégias e invista em seu bem-estar procurando estar bem consigo mesmo e apto para exercer sua função a fim de otimizar sua qualidade de vida e seu desenvolvimento. Conseguindo, portanto, alcançar seu desenvolvimento pessoal e profissional. Pessanha et. al (2019) complementa que o desenvolvimento se refere ao processo de aprimoramento contínuo visando seu crescimento pessoal, empreender objetivos organizacionais, reconhecer e valorizar suas competências e tem como efeito o aumento da vantagem competitiva da empresa. Visto que, permite explorar o potencial e a capacidade produtiva das pessoas, possibilitando a mudança de comportamento e até mesmo atitudes, trazendo benfeitorias e favorecimentos nos dois âmbitos, tanto para empresa quanto para o profissional.



De acordo com Lima et. al (2020) a prática de aplicação do treinamento e desenvolvimento no ambiente organizacional resulta em um impacto positivo para a organização, como elevação do engajamento e desempenho motivacional realizando o trabalho com maior atributo, é possível extrair as qualidades e a partir de novas oportunidades crescer na empresa. Contribui na qualificação e capacitação dos profissionais, oferecendo novos conhecimentos e hábitos fazendo com que eles se sintam mais seguros e confiante diante das suas funções.

O clima organizacional de uma empresa abala o desempenho de um funcionário. A empresa é o lugar onde as pessoas passam a maior parte do dia, então se o funcionário não se sente confortável e que seu papel não é conseguinte para o desenvolvimento da empresa consequentemente o desempenho, e sua motivação irão cair, ou seja, o lucro da empresa vai caindo também. A empresa é responsável por possibilitar um ambiente agradável onde seu colaborador se sinta confortável e possa realizar suas obrigações de forma harmônica, de forma que o mantenha sempre motivado (SAFE, 2019).

Para o incentivo de todos são feitas preparações nos setores para os profissionais gestores e para o ambiente de trabalho, tendo satisfação de melhoria. É fundamental seguir todos os conceitos da empresa para o trabalho fluir melhor e com responsabilidade, propor desafios aos colaboradores de forma adequada e profissional mantendo o desempenho dos funcionários (MORAES, 2022).

Quando o colaborador sente que está em um ambiente agradável automaticamente ele se sente motivado e se empenha totalmente naquilo que irá executar, gestores tem um papel importante para que deixem o clima organizacional da empresa agradável e leve para todos (SOARES, 2021). Dessa forma terá uma equipe produtiva e sempre contente com suas funções mesmo que sejam cansativas. Vale ressaltar que é recomendado que haja sempre treinamentos dos colaboradores para que assim possam lidar facilmente com situações adversas que possam surgir na rotina trabalhista é importante que a empresa ofereça os materiais adequados a seus colaboradores pois de nada adianta ter pessoas qualificadas e não conseguir oferecer facilidade e segurança na execução de suas funções (SOARES, 2021).

Para Santos, Couto e Coelho Jr. (2022) reforçam que os programas de treinamento e desenvolvimento apresentam variadas estratégias de aprendizagem formal quanto à duração e complexidade, com a proposta de desenvolver as competências e viabilizar alcançar os objetivos organizacionais. A partir do treinamento e desenvolvimento profissional é possível viabilizar o aumento da consciência da importância do trabalho em equipe, gerando resultados positivos e eficientes da empresa, aprender a lidar com excesso de demanda e promover o

bem-estar social. Contudo, promove a ampliação de ideias e propostas de solução, maior comprometimento do funcionário, a redução de custos com novas contratações ou erros de produção, melhoria da imagem da organização e conseqüentemente o surgimento de um bom clima organizacional. “O conceito de clima organizacional pode ser descrito como a qualidade ou propriedade do ambiente organizacional que é percebida ou experimentada pelos membros da organização e que influencia seu comportamento [...]”(CHIAVENATO, 2015, p. 89).

A valorização do colaborador é essencial, afinal trabalhar em uma empresa que respeita seus direitos preza pela saúde e segurança do colaborador, valoriza o seu pessoal propõe o bem-estar fazendo com que o colaborador se empenhe e se comprometa com as metas da empresa. Quando o mesmo se identifica com a empresa que trabalha e com os objetivos e missão da mesma ele estará empenhado para que essa empresa cresça, pois assim estará também crescendo profissionalmente (SARTORI, 2022). Uma empresa que se preocupa com o seu crescimento e o bem-estar de seus funcionários está sempre disposta a contribuir para que o colaborador cresça oferece cursos e capacitação, incentiva que os seus funcionários busquem sempre cursos de aperfeiçoamento profissional, as relações interpessoais são valorizadas sem contar que o aprendizado dentro da empresa é constante. Com um ambiente agradável desse a equipe está sempre preparada e age da forma mais adequada e profissional possível (SARTORI, 2022).

Para o incentivo de todos são feitas preparações nos setores para os profissionais gestores e para o ambiente de trabalho, tendo satisfação de melhoria. É fundamental seguir todos os conceitos da empresa para o trabalho fluir melhor e com responsabilidade, propor desafios aos colaboradores de forma adequada e profissional mantendo o desempenho dos funcionários (MORAES, 2022).

Quando o colaborador sente que está em um ambiente agradável automaticamente ele se sente motivado e se empenha totalmente naquilo que irá executar, gestores tem um papel importante para que deixem o clima organizacional da empresa agradável e leve para todos (SOARES, 2021). Pois dessa forma terá uma equipe produtiva e sempre contente com suas funções mesmo que sejam cansativas. Vale ressaltar que é recomendado que haja sempre treinamentos dos colaboradores para que assim possam lidar facilmente com situações adversas que possam surgir na rotina trabalhista é importante que a empresa ofereça os materiais adequados a seus colaboradores pois de nada adianta ter pessoas qualificadas e não conseguir oferecer facilidade e segurança na execução de suas funções (SOARES, 2021).

A valorização do colaborador é essencial afinal trabalhar em uma empresa que respeita seus direitos preza pela saúde e segurança do colaborador, valoriza o seu pessoal propõe bem-

estar faz o colaborador se empenhar e se comprometer sempre com as metas da empresa pois o mesmo se sente valorizado e uma peça importante para a empresa gerando um sentimento de gratidão e fidelidade onde os mesmos serão proativos naturalmente fazendo com que a engrenagem da empresa se movimente com rapidez e qualidade que é o mais importante (SAFE, 2019).

Quando o colaborador se identifica com a empresa que trabalha e com os objetivos e missão da mesma ele estará empenhado para que essa empresa cresça, pois assim estará também crescendo profissionalmente (SARTORI, 2022). Uma empresa que se preocupa com o seu crescimento e o bem-estar de seus funcionários está sempre disposta a contribuir para que o colaborador cresça oferece cursos e capacitação, incentiva que os seus funcionários busquem sempre cursos de aperfeiçoamento profissional, as relações interpessoais são valorizadas sem contar que o aprendizado dentro da empresa é constante. Com um ambiente agradável desse a equipe está sempre preparada e age da forma mais adequada e profissional possível (SARTORI, 2022).

Os estímulos ao autocuidado emocional e físico é um assunto que muitas vezes não é visto como prioridade por muitas pessoas, estas acabam dando mais importância a outros problemas, não enxergando que o que pode estar agravando estes problemas é, justamente, a saúde emocional e física dessa pessoa. O autocuidado exige muito do autoconhecimento, com o intuito do indivíduo entender que algo não está bem em si mesmo, e assim ser capaz de focar no seu bem-estar. É importante sempre estar muito bem-informado sobre como se cuidar, algumas fontes confiáveis são o Ministério da Saúde e a Organização Mundial de Saúde, e sempre compartilhar com os colaboradores (Portal Rh IT's SEG, 2022).

O estresse é um sintoma que afeta muito o emocional, e este pode ser causado por vários motivos como a carga abusiva de trabalho, a preocupação com suas economias, entre muitas outras coisas. E um funcionário que permanece estressado pode deixar as pessoas que trabalham no mesmo ambiente também estressadas, o que não vai ajudar em nada na produtividade da empresa (Organização Pan-Americana da Saúde, 2022). Muitas empresas oferecem planos de saúde para seus funcionários e devem orientar que todos utilizem o plano para fazerem exames de rotina pelo menos uma vez por ano. Fazer divulgação da importância das vacinas para prevenir doenças. O Objetivo da maior divulgação sobre os autocuidados para a empresa é diminuir os afastamentos, o absenteísmo dos funcionários. De acordo com dados do Ministério da Saúde, a terceira maior causa de afastamentos de colaboradores do trabalho são por motivo de transtornos psicológicos. De acordo com a Organização Internacional do Trabalho, cuidar da saúde de seus colaboradores não é só ofertar plano de

saúde, e outras melhorias para o bem-estar, é preciso que as empresas tenham uma rede de atenção integral à saúde dos funcionários (MEDICINA S/A, 2021). A organização tem que orientar os trabalhadores a se cuidarem diariamente, e algumas ações que a empresa pode tomar também para estimular os colaboradores como evitar cargas horárias de trabalho excessivas, oferecer flexibilidade, garantir benefícios corporativos que incentivam os cuidados com a saúde mental e física, entre outros (COSENZA, 2021).

O acompanhamento com psicólogo é um serviço inacessível para vários brasileiros, por isso a empresa deve incentivar e oferecer a psicoterapia como benefício corporativo para seus funcionários. Por esses e muitos outros motivos a comunicação é muito importante, os funcionários precisam se sentir confiantes para conversar com qualquer pessoa dentro da empresa que possa orientá-lo em qualquer situação que ele esteja passando (COSENZA, 2021).

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Através deste Trabalho de Conclusão de Curso, tentamos salientar e esclarecer alguns pontos sobre a necessidade de como um bom ambiente de trabalho influencia muito no cotidiano dos funcionários, e em como é importante o apoio dos gestores da empresa se preocuparem com a saúde mental e física de seus colaboradores. Exploramos o impacto da pandemia nos funcionários e a adoção do modelo *Home Office* como uma resposta às mudanças impostas por esse contexto desafiador. Também discutimos como essa transição tem impactado na saúde mental de nossos colaboradores, enfatizando a importância do bem-estar e da qualidade de vida no trabalho. Com isso em mente, destacamos o importante papel dos psicólogos organizacionais profissionais e as estratégias que eles desenvolveram para lidar com essas questões.

É importante reconhecer a importância de garantir a saúde mental dos funcionários. A pandemia revelou muitos desafios e demandas que afetam diretamente a saúde mental das pessoas. Ao agir para melhorar o bem-estar e a qualidade de vida, as empresas criam um ambiente mais saudável e produtivo para seus funcionários crescerem profissional e pessoalmente. Investir em cuidados de saúde mental oferece muitos benefícios para profissionais e empresas. Funcionários mentalmente saudáveis são mais engajados, motivados, mais produtivos e apresentam menor absenteísmo e rotatividade. Isso tem um impacto direto no desempenho organizacional e contribui para a criação de um ambiente de trabalho saudável e sustentável.

A atuação do psicólogo organizacional é importante nesse cenário. Este profissional possui o conhecimento e as habilidades necessárias para promover a saúde mental dos funcionários por meio de intervenções, estratégias e programas de apoio psicológico. Ter um psicólogo em sua empresa é um sinal de seu compromisso com o cuidado com a saúde de seus colaboradores e com a criação de um ambiente de trabalho mais confortável e humano.

Pode-se concluir que, a pandemia destacou a importância de cuidar da saúde mental de seus colaboradores e investir no bem-estar e qualidade de vida no ambiente de trabalho. Os psicólogos organizacionais profissionais desempenham um papel central nesse processo, beneficiando tanto indivíduos quanto empresas. Ao promover um ambiente saudável, as empresas fortalecem sua cultura organizacional, aumentam a satisfação e a retenção dos funcionários e promovem o sucesso em longo prazo. Portanto, é importante reconhecer e celebrar o trabalho dos psicólogos organizacionais em encontrar ambientes de trabalho mais saudáveis e produtivos para todos.

## REFERÊNCIAS

APPADURAI, A. **Modernity at Large: Cultural Dimensions of Globalization**. Minneapolis, MN: University of Minnesota Press, 1996. Disponível em: <[https://books.google.com.br/books?id=4LVeJT7gghMC&lpg=PR9&ots=6PXJnE\\_9Mc&dq=APPADURAI%2C%20A.%20Modernity%20at%20Large%3A%20Cultural%20Dimensions%20of%20Globalization.%20Minneapolis%2C%20MN%3A%20University%20of%20Minnesota%20Press%2C%201996.&lr&hl=pt-BR&pg=PR9#v=onepage&q=APPADURAI%2C%20A.%20Modernity%20at%20Large%3A%20Cultural%20Dimensions%20of%20Globalization.%20Minneapolis%2C%20MN%3A%20University%20of%20Minnesota%20Press%2C%201996.&f=false1](https://books.google.com.br/books?id=4LVeJT7gghMC&lpg=PR9&ots=6PXJnE_9Mc&dq=APPADURAI%2C%20A.%20Modernity%20at%20Large%3A%20Cultural%20Dimensions%20of%20Globalization.%20Minneapolis%2C%20MN%3A%20University%20of%20Minnesota%20Press%2C%201996.&lr&hl=pt-BR&pg=PR9#v=onepage&q=APPADURAI%2C%20A.%20Modernity%20at%20Large%3A%20Cultural%20Dimensions%20of%20Globalization.%20Minneapolis%2C%20MN%3A%20University%20of%20Minnesota%20Press%2C%201996.&f=false1)>. Acesso em: 26 de maio 2023.

BARDAGI, M. et al. **Escolha profissional e inserção no mercado de trabalho: percepções de estudantes formandos**. *Psicologia Escolar e Educacional*, v. 10, n. 1, p. 69–82, jun. 2006. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/pee/a/jsB5Zs5gVrLdXZTkSgbLK9f/?lang=pt>>. Acesso em: 26 de maio 2023.

BOTTINI, F. F.; PAIVA, K. C. M.; GOMES, R. C. Resiliência individual, prazer e sofrimento no trabalho e vínculos organizacionais: reflexões e perspectivas de pesquisas para o setor público. **Cadernos EBAPE.BR - SciELO**. v. 16, n. 1. 2021. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/cebape/a/M88nX53cmgcDvy3GVPHmSMR/?lang=pt#1>>. Acesso em: 23 maio 2022.

BURKE, R. J.; NG, E. S.; COOPER, C. L. Work and well-being: A global perspective. In: *The Cambridge Handbook of Workplace Affect*, **Cambridge University Press**, 2017, p. 328-348. Disponível em: <[https://www.researchgate.net/publication/324830283\\_Work\\_and\\_Well-being\\_A\\_Global\\_Perspective](https://www.researchgate.net/publication/324830283_Work_and_Well-being_A_Global_Perspective)>. Acesso em: 26 de maio de 2023.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas** - 2. Ed. Rio de Janeiro: Campus, 2004. Disponível em: <[https://18241978017913781293.googlegroups.com/attach/46c541597d782437/pdf%20IIVRO%20gest%C3%A3o%20de%20pessoas%20IDALBERTO%20CHIAVENATO.pdf?part=0.1&view=1&vt=ANaJVrHyc86UIIXme\\_1312wv2RAaGp4ELUPyQGbHSqzH60antuV59Qk1hgUJ3XRtEUh1MV0yk9W-pOXcaKWnd5pYbSz0-pjflZ0VLIqqqDdDKFjeC0SMBu6M](https://18241978017913781293.googlegroups.com/attach/46c541597d782437/pdf%20IIVRO%20gest%C3%A3o%20de%20pessoas%20IDALBERTO%20CHIAVENATO.pdf?part=0.1&view=1&vt=ANaJVrHyc86UIIXme_1312wv2RAaGp4ELUPyQGbHSqzH60antuV59Qk1hgUJ3XRtEUh1MV0yk9W-pOXcaKWnd5pYbSz0-pjflZ0VLIqqqDdDKFjeC0SMBu6M)>. Acesso em: 30 maio 2022.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014. 512 p.

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos: Edição Compacta**. 3. ed. Rio de Janeiro, RJ: Elsevier, 2008. 579 p. Disponível em: <[https://books.google.com.br/books?id=5XUALBIDdQwC&printsec=frontcover&hl=pt-BR&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.br/books?id=5XUALBIDdQwC&printsec=frontcover&hl=pt-BR&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)>. Acesso em: 06 junho 2022.

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos: o capital humano das organizações: como atrair, aplicar, manter, desenvolver e monitorar esse valioso tesouro organizacional**: 10 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2015.

COSENZA, B. Entenda a influência do ambiente de trabalho no comportamento dos seus colaboradores. **Virtude Corporate**, dez. 2020. Disponível em: <<https://www.virtude.com/empresas/influencia-do-ambiente-de-trabalho-no-comportamento/>>. Acesso em: 09 mai. 2023.

COSENZA, B. Retorno ao trabalho presencial e saúde mental: o que esperar? **Virtude Corporate**, nov. 2021. Disponível em: <<https://www.virtude.com/empresas/retorno-trabalho-presencial-saude-mental>>. Acesso em: 09 mai. 2023.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. Cortez Editora, 1993.

DUTRA, J. S. **Gestão de pessoas**: modelo, processos, tendências e perspectivas. Atlas, 2018.

FERIGATO, E. A síndrome de Burnout: sofrimento psíquico nos profissionais de recursos humanos. **Rev Científica Acertte**- ISSN 2763-8928. [S. l.], v. 1, n. 2, p. 3-6. 2021. Disponível em: <<https://acertte.org/index.php/acertte/article/view/7>>. Acesso em: 9 jun. 2022.

FRANÇA, A. L. C.; GIL, E. V.; PINTO, F. R. Relação entre qualidade de vida no trabalho e gestão de pessoas: um estudo bibliométrico. **Revista Eletrônica Gestão & Serviços**, 10(1), 2019, p. 2491-2523.

FREEMAN, R. B. **Labour Regulations, Unions, and Social Protection in Developing Countries**. In: RODRIK, D.; ROSENZWEIG, M. (eds). Handbook of Development Economics, vol. 5, Elsevier, 2010, p. 4657-4702. Disponível em: <<https://ideas.repec.org/h/eee/devchp/v5y2010icp4657-4702.html>>. Acesso em: 27 de maio de 2023.

FUNTRAB. Depressão e ansiedade são as principais causas de adoecimento e afastamento do trabalho. **FUNTRAB**, Campo Grande, abr. 2017. Disponível em: <<https://www.funtrab.ms.gov.br/depressao-e-ansiedade-sao-as-principais-causas-de-adoecimento-e-afastamento-do-trabalho/>>. Acesso em: 09 mai. 2023.

GIL, A. C. **Gestão de pessoas**: enfoque nos papéis profissionais. Atlas, 2019.

GIL-MONTE, P. R.; PEIRÓ, J. M. **Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse**. Ediciones Síntesis, 1997. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/263276186\\_Desgaste\\_psiquico\\_en\\_el\\_trabajo\\_el\\_sindrome\\_de\\_quemarse](https://www.researchgate.net/publication/263276186_Desgaste_psiquico_en_el_trabajo_el_sindrome_de_quemarse). Acesso em: 27 de maio de 2023.

GUMMER, B. **Workplace Diversity and the Global Economy**. Administration in Social Work, 24, 2000, p. 75-93. Disponível em: [https://doi.org/10.1300/J147v24n04\\_05](https://doi.org/10.1300/J147v24n04_05). Acesso em: 27 de maio de 2023.

HARARI, Y. N. **Notas sobre a pandemia**: E breves lições para o mundo pós-coronavírus. São Paulo: Companhia das Letras, 2020.

HELOANI, José Roberto; CAPITÃO, Cláudio Garcia. Saúde mental e psicologia do trabalho. **São Paulo em Perspectiva**, v. 17, n. 2, p. 102-108, jun. 2003. Disponível em:

<<https://www.scielo.br/j/spp/a/6gQBvK8LC7CM4Bzd5vNLH7H/?lang=pt>>. Acesso em: 17 mar. 2023.

LIMA, M. C. DA S. et al. Ações de treinamento em uma universidade pública, desenvolvimento profissional e cidadania organizacional: existe relação entre esses construtos? **Organizações & Sociedade**, v. 27, n. 92, p. 152–170, jan. 2020. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/osoc/a/ydhRR4mZQX4fRTzDTx8Ms6h/#>>. Acesso em: 17 maio 2023.

LIMA, M. M.; TESTON, S. F.; LUCAS, M. G.; LIZOTE, S.A. Avaliação do bem-estar subjetivo: um olhar para quem cuida do outro. **Reuna**, Belo Horizonte- MG, v. 26, n. 3, p. 01 a 13. 2021. Disponível em: <file:///D:/USUARIO/Downloads/1270-4212-1-PB.pdf>. Acesso em: 9 maio 2022.

LIMA, S. G.; TEIXEIRA, R. M. Qualidade de vida no trabalho: um estudo bibliométrico da produção científica brasileira. **Revista de Ciências da Administração**, 18(44), 2016, p. 9-24.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras. In: **Revista brasileira de medicina Psicossomática**. Rio de Janeiro 1 (2), p. 79 - 83, 1997. Disponível em: <<https://repositorio.usp.br/item/001009477>>. Acesso em: 26 de maio 2023.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. Qualidade de Vida no Trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2 ed. **São Paulo: Atlas**, 2014. 224 p. Disponível em: <[https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/2649486/mod\\_resource/content/1/LIMONGI-FRAN%C3%87A%202004%20Qualidade%20de%20Vida%20no%20Trabalho.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/2649486/mod_resource/content/1/LIMONGI-FRAN%C3%87A%202004%20Qualidade%20de%20Vida%20no%20Trabalho.pdf)>. Acesso em: 09 maio 2023.

LUIZ, J. A emergência da América do Sul na agenda da política externa brasileira nos governos Lula da Silva (2003-2010). **Espaço & Economia**, 26, 2017, p. 5-19. Disponível em: <<https://doi.org/10.4000/espacoeconomia.2803>>. Acesso em: 27 de maio 2023.

LUZ, R. P. D. C.; CAMPOS, E. J. R.; BEZERRA, O. S. P.; CAMPOS, J. B. R.; NASCIMENTO, A. M. V.; BARROS, A. B. Burnout e saúde mental em tempos de pandemia de COVID -19: revisão sistemática com metanálise. **Nursing** (São Paulo), [S. l.], v. 24, n. 276, p. 5714–5725, 2021. Disponível em: <<https://revistanursing.com.br/index.php/revistanursing/article/view/1540>>. Acesso em: 28 maio 2023.

MARTINS, L. A.; SCATOLIN, H. G. O Papel do psicólogo no ambiente de trabalho na prevenção das doenças ocupacionais dos profissionais da educação. **Espacios**- ISSN 0798 1015. [S. l.], v. 39, n. 43, p. 14. 2018. Disponível em: <<https://www.revistaespacios.com/a18v39n43/a18v39n43p14.pdf>>. Acesso em: 16 mai. 2022.

MATTEI, L.; HEINEN, V. L. **Impactos da crise da Covid-19 no mercado de trabalho brasileiro**. *Brazilian Journal of Political Economy*, v. 40, n. 4, p. 647–668, out. 2020. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/0101-31572020-3200>>. Acesso em: 27 de maio 2023.



MAYHAND, D. Globalização: Compreendendo o impacto das diferenças culturais nas organizações globais. **Open Journal of Leadership**, 9, 2020, p. 34-52. Disponível em: <<https://doi.org/10.4236/ojl.2020.91003>>. Acesso em: 27 de maio 2023.

MENEZES, I. G.; MONTAGNER, M. A. Mundo do trabalho e pandemia: dimensões do impacto da covid-19 no mercado de trabalho brasileiro. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 37, 2020, e0071.

MODESTO, J. G.; DE SOUZA, L. M.; RODRIGUES, T. L. Esgotamento profissional em tempos de pandemia e suas repercussões para o trabalhador. **PEGADA - A Revista da Geografia do Trabalho**, [S. l.], v. 21, n. 2, p. 376–391, 2020. DOI: 10.33026/peg.v21i2.7727. Disponível em: <https://revista.fct.unesp.br/index.php/pegada/article/view/7727>. Acesso em: 18 maio 2023.

MOTA, J. O.; KZAM, S. D.; SILVA, A. S.; PEREIRA, D. J. M. A satisfação no ambiente de trabalho e sua influência na qualidade de atendimento ao cliente. **Rev Ceuma Perspectiva**. v. 38, n. 2, 2021. Disponível em: <<file:///D:/USUARIO/Downloads/492-1036-1-SM.pdf>>. Acesso em: 18 abr. 2022.

OLIVEIRA, G. L.; RIBEIRO, A. P. Relações de trabalho e a saúde do trabalhador durante e após a pandemia de COVID-19. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 37, n. 3, e00018321, 2021. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/0102-311X00018321>>. Acesso em: 26 de maio de 2023.

PARAZZI, Marcelo. Como fica nossa saúde mental pós-Pandemia. **Marcelo Parazzi Psicólogo Clínico**, mar. 2021. Disponível em: <<https://www.marceloparazzi.com.br/blog/como-fica-nossasaude-mental-pos-pandemia>>. Acesso em: 09 mai. 2023.

PEREIRA, L. R.; SCATOLIN, H. G. Saúde Mental e Trabalho: Do sofrimento ao adoecimento psíquico nas organizações frente às tecnologias e formas de gestão. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**, Ed. 3, v. 9, p. 139-152, mar. 2020.

RIBEIRO, L. A.; SANTANA, L. C. Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional. **Rev de Iniciação Científica – RIC** - ISSN 2258-1166. v. 2, n. 2, p. 75-96. 2015. Disponível em: <<https://portalidea.com.br/cursos/qualidade-de-vida-no-trabalho-apostila04.pdf>>. Acesso em: 23 mai. 2022.

SAFE. Ambiente de trabalho. Como ele influencia na produtividade! **Safe**, Porto Alegre, set. 2019. Disponível em: <<https://blog.safest.com.br/como-o-ambiente-de-trabalho-influencia-na-produtividade/>>. Acesso em: 09 mai. 2023.

SANTOS, A. P. dos; COUTO, F. J. B.; COELHO JUNIOR, F. A. Construção e validação de instrumento para avaliação de impacto de treinamento em profundidade do Curso de Formação Profissional da Polícia Federal. **Revista Brasileira de Segurança Pública**, [S. l.], v. 16, n. 1, p. 128–151, 2022. DOI: 10.31060/rbsp.2022.v16.n1.1448. Disponível em: <https://revista.forumseguranca.org.br/index.php/rbsp/article/view/1448>. Acesso em: 18 mai. 2023.

SANTOS, F. C. O.; CALDEIRA, P. A Psicologia Organizacional e do Trabalho na contemporaneidade: as novas atuações do Psicólogo Organizacional. **Portal dos Psicólogos-P**. 2015. Disponível em: <<https://www.psicologia.pt/artigos/textos/A0929.pdf>>. Acesso em: 30 mai. 2022.

SANTOS, K. L.; QUINTANILHA, B. C.; DALBELLO-ARAÚJO, M. **A atuação do psicólogo na promoção da saúde**. *Psicol. teor. prat.*, São Paulo, v. 12, n. 1, p. 181-196, 2010. Disponível em: <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1516-36872010000100015&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-36872010000100015&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em 28 de maio de 2023.

SERRÃO D. S.; OLIVEIRA I. S.; OLIVEIRA M. E. B.; COSTA R. A. T. Qualidade de vida no trabalho um estudo bibliográfico. **Revista de Empreendedorismo e Gestão de Micro e Pequenas Empresas**, [S. l.], v. 1, n. 02, p. 162–181, 2016. Disponível em: <<https://www.revistas.editoraenterprising.net/index.php/regmpe/article/view/87>>. Acesso em: 28 maio 2023.

SHARECARE. Tudo o que você precisa saber sobre saúde e segurança do trabalho. **Sharecare**, São Paulo, jun. 2022. Disponível em: <<https://sharecare.com.br/ergonomia-no-trabalho/>>. Acesso em: 09 mai. 2023.

SOUZA, J. N. A felicidade e a riqueza das empresas: a relação da satisfação e do bem-estar no trabalho com indicadores operacionais de organizações. **Biblioteca digital da produção intelectual discente**. 2021. Disponível em: <[https://bdm.unb.br/bitstream/10483/28770/1/2021\\_JulianaNascimentoDeSouza\\_tcc.pdf](https://bdm.unb.br/bitstream/10483/28770/1/2021_JulianaNascimentoDeSouza_tcc.pdf)>. Acesso em: 16 mai. 2022.

SOUZA, F. B. O papel do psicólogo nas organizações de trabalho: contribuições da gestalt-terapia. **IGT na Rede**, v. 10, n. 19, p. 305-320, jul. 2013. Disponível em: <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1807-25262013000200006](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1807-25262013000200006)>. Acesso em: 17 mar. 2023.

SOARES, G. O. et al. A atuação do psicólogo na promoção da saúde no trabalho: uma revisão integrativa. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, 39, 2018, e2017-0287.

SVERKE, M.; HELLGREN, J.; NÄSWALL, K. No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. **Journal of Occupational Health Psychology**, 7(3), 2002, p. 242-264. Disponível em: <[https://www.researchgate.net/publication/11233704\\_No\\_Security\\_A\\_Meta-Analysis\\_and\\_Review\\_of\\_Job\\_Insecurity\\_and\\_Its\\_Consequences](https://www.researchgate.net/publication/11233704_No_Security_A_Meta-Analysis_and_Review_of_Job_Insecurity_and_Its_Consequences)>. Acesso em: 28 de maio de 2023.

TRACTENBERG, L. A Complexidade nas Organizações: **SciELO**. São Paulo. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/pcp/a/rLRxZrYKJm4h9xfbrKvrcbR/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 20 abr. 2022.

VASCONCELOS, A. M. S.; MARANHÃO, T. L. G. A Pressão Psicológica e o Impacto na Saúde Mental do Trabalhador: Uma Revisão Sistemática. **Id on Line Rev. Mult. Psic.**, v.15, n.57, p.19-52, outubro/2021. ISSN: 1981-1179.

VAZQUEZ, A. C. S. et al. Trabalho e Bem-Estar: Evidências da Relação entre Burnout e Satisfação de Vida. **Pepsic, Aval. psicol.** Itatiba, v.18, n. 4, dez. 2019. Disponível em <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1677-04712019000400006](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712019000400006)>. Acesso em: 09 jun. 2022.

ZANELLI, J. C. **O psicólogo nas organizações de trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2002. Disponível em: <<https://abre.ai/zanelli2002>>. Acesso em: 28 de maio 2023.