



CENTRO UNIVERSITÁRIO LUTERANO DE PALMAS

Recredenciado pela Portaria Ministerial nº 1.162, de 13/10/16, D.O.U nº 198, de 14/10/2016
ASSOCIAÇÃO EDUCACIONAL LUTERANA DO BRASIL

Renata Gomes dos Santos

PROGRAMAS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: uma revisão sistemática da
literatura

Palmas – TO

2017

Renata Gomes dos Santos

PROGRAMAS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: uma revisão sistemática da
literatura-

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) II elaborado e apresentado como requisito parcial para obtenção do título de bacharel em Psicologia pelo Centro Universitário Luterano de Palmas (CEULP/ULBRA).

Orientadora: Prof^ª. Me Carolina Santin Cótica Pinheiro

Palmas – TO

2017

Renata Gomes dos Santos
PROGRAMAS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: uma revisão sistemática da
literatura.

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) II elaborado e
apresentado como requisito parcial para obtenção do
título de bacharel em Psicologia pelo Centro
Universitário Luterano de Palmas (CEULP/ULBRA).

Orientador: Prof^ª. Me Carolina Santin Cótica Pinheiro

Aprovado em: ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Prof^ª. Me. Carolina Santin Cótica Pinheiro

Orientadora

Centro Universitário Luterano de Palmas – CEULP

Prof^ª. Me. Daniela Aparecida Araújo Fernandes

Avaliadora 1

Centro Universitário Luterano de Palmas – CEULP

Prof^ª. Esp. Thaís Moura Monteiro

Avaliadora 2

Centro Universitário Luterano de Palmas – CEULP

Palmas – TO

2017

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Biblioteca do Centro Universitário Luterano de Palmas - TO

S237p Santos, Renata Gomes dos

Programas de qualidade de vida no trabalho: uma revisão sistemática da literatura / Renata Gomes dos Santos - Palmas, 2017.

51 fls.

Monografia (TCC) Trabalho de Conclusão de Curso – Bacharel em Psicologia - Centro Universitário Luterano de Palmas, 2017/2

Orientador (a): Prof^a. Me. Carolina Santin Cótica Pinheiro

1 . Atuação do psicólogo organizacional e do trabalho . 2. Programas de qualidade de vida no trabalho. 3.Qualidade de vida no trabalho. I. Pinheiro, Carolina Santin Cótica II. Título. III. Psicologia.

CDU:159.9

Ficha catalográfica elaborada pela Bibliotecária – Maria Madalena Camargo – CRB 2/1527
Todos os Direitos Reservados – A reprodução parcial, de qualquer forma ou por qualquer meio deste documento é autorizado desde que citada a fonte. A violação dos direitos do autor (Lei nº 9.610/98) é crime estabelecido pelo artigo 184 do código penal.

RESUMO

SANTOS, Renata Gomes dos. **Programas de qualidade de vida no trabalho**: uma revisão sistemática da literatura. 2017. 51 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Curso de Psicologia Bacharelado, Centro Universitário Luterano de Palmas, Palmas/TO, 2017.

Esta pesquisa refere-se ao tema qualidade de vida no trabalho (QVT) e objetiva pesquisar sobre a contribuição do psicólogo em programas de qualidade de vida nas organizações de trabalho. Este tema vem sendo discutido nos meios acadêmico e empresarial, de modo que as organizações têm buscado, a cada dia, estratégias para o aumento da produtividade e geração de lucro. Em contrapartida a adoção de PQVT, tem a finalidade promover bem-estar social, psicológico, físico, fazendo com que os trabalhadores sintam-se motivados e satisfeitos, aumentando os índices de produtividade no trabalho. Estas características compõem um conceito global de qualidade de vida no trabalho. Com o intuito de verificar a atuação da psicologia nos PQVT, a metodologia adotada nesse estudo foi a revisão sistemática. Foram selecionados oito artigos a partir das palavras-chave, que mostram aplicações de programas efetivos para melhorar qualidade de vida nas organizações. Os resultados e discussões apresentaram que três dos artigos têm atuação direta e indireta de psicólogos, sendo que os demais possuem participação de outros profissionais da área saúde, enfatizando atividades físicas como principal programa. Verificou-se que a atuação do psicólogo em PQVT nas organizações é escassa, restringindo-se, na maioria das vezes, em recrutamento, seleção e treinamento. A partir do estudo realizado, percebeu-se a necessidade de ampliar o olhar perante a atuação na área organizacional e do trabalho, de modo a fomentar laboratórios de pesquisas e intervenções nas academias. Assim, ambiciona-se que os acadêmicos e profissionais tenham conhecimento sobre a atuação neste campo e também saiba o quanto é relevante para a construção da psicologia como ciência e profissão.

Palavras-chave: Atuação do Psicólogo Organizacional e do Trabalho, Programas de Qualidade de Vida no Trabalho, Qualidade de vida no trabalho.

ABSTRACT

SANTOS, Renata Gomes dos. **Quality of Life at Work Programs: A Systematic Review of the Literature.** 2017. 51 f. Course Completion Work (Undergraduate) - Bachelor Psychology Course, Lutheran University Center of Palmas, Palmas / TO, 2017.

This research refers to the topic of quality of life at work (QLW), with the objective of researching the contribution of the psychologist in quality of life programs in work organizations. This topic has been discussed in the academic and business circles, so that organizations have every day pursued strategies for increasing productivity and generating profit. In contrast, the adoption of QLWP has the purpose of promoting social, psychological and physical well-being, making workers feel motivated and satisfied, increasing the productivity indexes at work. These characteristics make up a global concept of quality of life at work. In order to verify the performance of psychology in the QLWP. The methodology adopted in this study was a systematic review, in which articles were selected from key words, which show applications of effective programs to improve quality of life in organizations. Totalling eight articles found. The results and discussions showed that three of his direct and indirect performance of psychologists and the others with participation of other health professionals, emphasizing physical activities as main program. The performance of the psychologist in QLWP in organizations is scarce, as well as, the performance of this professional is restricted only in recruitment, selection of training In view of the study carried out, it was noticed the need to broaden the view of the work in the organizational and work area, in order to foster research laboratories and interventions in the academies. Thus, it is hoped that academics and professionals have knowledge about the performance in this field and also know how much is relevant for the construction of psychology as science and profession.

KEY-WORDS: Organizational Psychologist and Work, Work Quality of Life Programs, Quality of life without work

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 01 – Contribuições de autores acerca do estresse.....	20
Quadro 02 – Resultados associados a vários níveis de ações para melhorar a qualidade de vida no trabalho.....	25
Quadro 03 – Resumo de Análise de Resultados a partir dos artigos selecionados.....	38
Figura 01 – Resultados das buscas no SciELO.....	35
Figura 02 – Resultados das buscas no Google Acadêmico.....	36
Figura 03 – Resultados das buscas no total.....	37

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CEULP	Centro Universitário Luterano de Palmas
DORTs	Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho
GL	Ginástica Laboral
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
LER	Lesão por Esforço Repetitivo
PGL	Programa de Ginástica Laboral
PQVT	Programa de Qualidade de Vida no Trabalho
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
<i>QLW</i>	<i>Quality of Life at Work</i>
<i>QLWP</i>	<i>Quality of Life at Work Program</i>
<i>SciELO</i>	<i>Scientific Electronic Library Online</i>

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	10
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	14
2.1 O TRABALHO.....	14
2.2 PATOLOGIAS RELACIONADAS AO CONTEXTO ORGANIZACIONAL.....	19
2.3 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: CONCEITO, ORIGEM E EVOLUÇÃO....	23
2.4 O PAPEL DO PSICÓLOGO NAS ORGANIZAÇÕES DE TRABALHO.....	27
3 METODOLOGIA.....	32
4 RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	34
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	45
REFERÊNCIAS	48

1 INTRODUÇÃO

A qualidade de vida no trabalho é um tema bastante discutido nos meios acadêmico e empresarial. As organizações têm buscado, a cada dia, mais estratégias para o aumento da produtividade, gerando conseqüentemente lucro, mas, para esse objetivo ser alcançado, faz-se necessário dar um grande passo em relação à qualidade de vida dos trabalhadores e desenvolver estratégias no que tange à organização do trabalho e às melhorias para a sua equipe (SANTOS, 2012).

Antes de aprofundar nessa problemática, que diz respeito à saúde do trabalhador, necessita-se entender sobre o sentido do trabalho para o indivíduo. De acordo com Ronchi (2015), o trabalho não deve ser visto apenas como uma atividade remunerada, mas como ponte para que o trabalhador procure atingir suas expectativas e satisfazer suas necessidades. Reconhecimento, oportunidades de crescimento e autoestima são alguns fatores que ajudam o trabalhador a dar sentido ao seu trabalho.

Para Ronchi (2010), no decorrer histórico do trabalho, ocorreram diversas transformações, a principal delas foi a Revolução Industrial. Desde então, o trabalho passou a ocupar mais tempo na vida do indivíduo e, cada vez mais, foi se tornando o papel central. Na visão da psicodinâmica do trabalho do francês Dejours (1949), a centralidade do trabalho na vida do indivíduo decorre das perspectivas diferenciadas das relações psíquicas, de modo que, dependerá de como o indivíduo constrói essas relações, em determinadas situações, a partir da possibilidade da concretude do trabalho ser um campo de sublimação do sujeito (FRANCO, 2004).

Deste modo, torna-se preocupação do trabalhador não somente em atingir os altos níveis de produtividades das empresas, mas também em manter seus empregos de acordo com suas expectativas. Todos esses fatores estão transformando os trabalhadores em seres estressados e preocupados, podendo adoecer de forma física e/ou psicológica.

Brum (2016) apontou que a condição humana dessa época é continuar “exaustos-e-correndo” e que nessa correria o corpo humano não suporta, tornando-se um empecilho, um incômodo, um “não-dá-conta” que adoecer, fica deprimido, aumenta a ansiedade, entra em pânico. Então “dopamos” esse corpo defeituoso que sofre ao ser submetido a uma rotina excessiva. A autora conclui afirmando que para continuar “exaustos-e-correndo”, dopa-se o corpo, que passa a ser visto como uma barreira, esquecendo que o corpo é o próprio eu.

Segundo pesquisa do *International Stress Management Association* (ISMA - Brasil). O Brasil é o segundo país com maior índice de estresse relacionado ao trabalho, os japoneses lideram. No Brasil os motivos para tal estatística se dão devido às longas jornadas de trabalho,

a baixa remuneração, as dificuldades nos relacionamentos interpessoais e a violência contribuem para o estresse (BARRETO, 2015).

Com base nisso, a gestão das empresas tem tentado prevenir danos maiores para a saúde dos trabalhadores e adotado programas de qualidade de vida no trabalho, pensando em uma satisfação tanto para o indivíduo quanto para a empresa, que tem como alvo o bem-estar social, físico e psicológico (CAÑETE, 2001).

De acordo com a autora supracitada, muitos sofrimentos e desilusões de trabalhadores e empresários são por falta de desenvolvimento e amadurecimento na relação de ambas as partes. É necessária aproximação, diálogo e compreensão para confiar e perder o medo, assim ocorrendo o fortalecimento das relações. Nota-se que ainda é muito restrito o relacionamento entre empregado e empregador. Portanto, entende-se que o diálogo entre eles é uma das melhores formas de resolver demandas relacionadas ao ambiente de trabalho. Porém, para que isso aconteça, é necessária participação do psicólogo organizacional e do trabalho para desenvolver esse processo. Deste modo, o profissional psicólogo tem muito a oferecer dentro da organização.

No Campo da Psicologia Organizacional, com enfoque na saúde mental do trabalhador, tem-se percebido que existem poucos estudos científicos e falta um aprofundamento acerca dessa área em nível de formação (ZANELI, 2002). Entende-se que é um tema bastante discutido na atualidade, portanto faz-se necessário um conhecimento teórico prático dos psicólogos, para que haja essa entrada do profissional nas organizações de trabalho, atuando de forma apropriada. Assim, espera-se que aconteça a promoção de mudanças no campo da saúde mental no trabalho.

Neste sentido é importante distinguir as atuações do psicólogo organizacional e do trabalho. Bendassolli e Soboll (2011) ressaltam, mesmo que a Psicologia Organizacional e do Trabalho sejam envolvidas em um único campo, os objetivos são diferentes, porque a psicologia organizacional é voltada para ações relacionadas ao âmbito das organizações (recrutamento, seleção, treinamento, avaliação de desempenho entre outros) e, por outro lado, a psicologia do trabalho atenta-se aos trabalhadores, procurando compreender suas relações e sofrimentos resultantes do contexto do trabalho.

O referido trabalho traz como problema de pesquisa: Qual a contribuição do psicólogo em programas de qualidade de vida nas organizações de trabalho? E como objetivo geral, pesquisar acerca da contribuição do psicólogo em programas de qualidade de vida nas organizações de trabalho. Como objetivos específicos estabeleceram-se: (1) Conceituar Qualidade de Vida no Trabalho; (2) Identificar Programas de Qualidade de Vida no Trabalho;

(3) Desafios e Contribuições dos Psicólogos em Programas de Qualidade de Vida nas Organizações, por meio de uma revisão sistemática, para melhor compreensão acerca do tema proposto.

O estudo apresentado justifica-se porque o seu desenvolvimento proporcionará um conhecimento aprofundado sobre a contribuição do psicólogo nos programas de qualidade de vida nas organizações de trabalho; bem como abordará a respeito das práticas desenvolvidas nas organizações com resultados satisfatórios para o aumento de produtividade e a melhoria das condições de trabalho.

Por meio da presente pesquisa, é possível obter informações para um novo olhar em relação à qualidade de vida do trabalhador, abrindo um leque de oportunidades de atuação do Psicólogo Organizacional, quando se trata de gestão de pessoas e o quanto é importante o conhecimento dos gestores acerca da contribuição do psicólogo no que diz respeito a sua prática para desenvolvimento da organização como um todo.

É necessário destacar a relevância deste estudo sobre a contribuição do psicólogo em programas de qualidade de vida no trabalho. Da mesma forma, é importante que o psicólogo conheça o seu papel nos vários contextos da organização de trabalho, saindo cada vez mais do tripé usual desde o princípio (recrutamento, seleção e treinamento). Com o desenvolvimento tecnológico e a necessidade de promover mudanças no âmbito organizacional, surgiram novas dinâmicas de trabalho.

Campos (2017) ressalta que, nos currículos acadêmicos para a formação do psicólogo, há o predomínio de disciplinas notoriamente clínicas, e os acadêmicos acabam se formando com a ideia de que o curso concentra-se na atuação clínica. No entanto, a psicologia sofreu evoluções ao longo do tempo, sendo que o psicólogo organizacional e do trabalho vêm buscando inovações no que diz respeito aos campos saúde mental e trabalho.

Pensando nas inovações do mercado de trabalho e na preocupação das empresas em manter um bom planejamento e a qualidade na execução de seus produtos ou serviços, tem-se como estratégia melhorar a qualidade de vida do trabalhador para que produtos e serviços sejam desenvolvidos de forma eficaz, trazendo satisfação tanto para a empresa quanto para os funcionários. Assim, proporciona-se condições para atuação do psicólogo nos campos saúde mental e trabalho, com o foco na qualidade de vida do trabalhador.

Vale lembrar que a qualidade de vida é um tema bastante discutido na área da saúde, é possível um paralelo com a saúde do trabalhador. A QVT pode trazer consequências positivas tanto a saúde física quanto a psicológica, aumentando o bom andamento das atividades

desenvolvidas pelas empresas, diminuindo riscos de adoecimento no trabalho, concentrando toda energia a serviço da organização e produzindo resultados.

Portanto, pretende-se ter um novo olhar para a qualidade de vida dos trabalhadores, compreendendo a necessidade dos empresários mudarem atitudes e posturas para aplicar melhorias no trabalho. A partir disso, é essencial desenvolver um estudo, considerando artigos científicos sobre programas de qualidade de vida dentro das organizações que atuam diretamente com os funcionários, sempre com o intuito de proporcionar bem-estar, destacando o papel e o olhar do psicólogo dentro da organização e suas contribuições nas estratégias e nos programas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 O TRABALHO

Para aprofundar na temática de QVT, é necessário compreender o conceito de trabalho. Entende-se que o trabalho pode gerar uma fonte de prazer ou sofrimento ao indivíduo, a partir disso, faz-se necessário compreender as motivações, as necessidades e a busca de realizações de cada indivíduo, na intenção de identificar o que seria o trabalho para ele (DEJOURS, 2004).

Conforme Albornoz (2004), o trabalho move a sociedade, estabelecendo diversas formas de relações entre os indivíduos, as classes sociais, bem como desenvolvendo relações de poder e propriedade, e determinando o ritmo do cotidiano. O trabalho, no decorrer dos anos, tornou-se a principal atividade do ser humano e uma das principais formas de se relacionar com o outro.

Na linguagem cotidiana, a palavra trabalho tem muitos significados. Embora pareça compreensível como uma das formas elementares de ação dos homens, o seu conteúdo oscila. Às vezes carregada de emoção, lembra dor, tortura, suor do rosto, fadiga. Noutras, mais que aflição e fardo, designa a operação humana de transformação da matéria natural em objeto de cultura. É o homem em ação para sobreviver e realizar-se, criando instrumentos, e com esses, todo um novo universo cujas vinculações com a natureza, embora inegáveis, se tornam opacas. (ALBORNOZ, 2004, p. 8).

Segundo Albornoz (2004), na língua portuguesa, apesar de haver labor e trabalho, é possível achar vários significados: o de realizar uma obra que te expresse e traga reconhecimento social além da sua vida; e o de fazer esforços repetitivos e rotineiros, sem liberdade, de resultado consumível e incômodo que não se pode evitar.

Sobre o significado do termo trabalho na língua portuguesa, Albornoz (2004) afirma que o mesmo tem origem do latim *tripalium*, que era um instrumento feito de três paus aguçados, algumas vezes com pontas de ferro, no qual os agricultores esmagavam e rasgavam o trigo, as espigas de milho e o linho. A maioria dos dicionários registra esta palavra como instrumento de tortura, porém *tripalium* advém do verbo latim vulgar *tripaliare*, que significa torturar.

Acerca do labor e do trabalho, Arendt (2004) contribui ao descrever que, para os povos antigos, laborar significava ser escravizado pela necessidade, sendo que a escravidão era inerente à condição humana. É possível descrever o labor como um trabalho árduo, manual ou algo que demande tempo e esforço. Por outro lado, o trabalho pode ser interpretado como atividades realizadas por meio de força física ou intelectual. Marx, em suas teorias,

aponta que não existe diferença entre os dois termos e que todo trabalho irá se tornar labor, visto que todas as coisas seriam concebidas.

Em resumo, o trabalho se dá de forma física ou intelectual, há os que trabalham exercendo grande força física e habilidades manuais, como também há os que trabalham fazendo esforços intelectuais. Destaca-se não ser possível afirmar que uma forma de trabalhar anula a outra, sendo cabível concluir que as duas formas têm o mesmo objetivo, ou seja, trabalha-se para alcançar uma determinada finalidade.

Segundo Cunha (2015), durante uma grande parte da história ocidental, o trabalho era considerado uma atividade depreciável, pois, por muito tempo, foi associado à atividade de escravo ou indivíduos considerados inferiores na sociedade. No período da Idade Média, o trabalho também era visto como uma atividade desprezada. Na época do feudalismo, a sociedade era dividida entre senhores, proprietários das terras e servos, camponeses que trabalhavam em troca de moradia e proteção. Os mais nobres tinham a função de proteger os reinos de invasores. No final deste período, surgiram novas atividades comerciais que dão origem aos burgos e à burguesia, uma nova classe social que enriqueceu com o capitalismo mercantil e a expansão marítima.

Ainda para Cunha (2015), no período do Renascimento, surgiu a concepção de que o trabalho é inerente ao homem, à perfeição do artesão, que se tornava um verdadeiro mestre ao dominar o ofício. Em contrapartida, o calvinismo valorizou o trabalho ao criar uma ética favorável ao lucro, ao trabalho árduo e ao enriquecimento pessoal. Em seguida, o sociólogo Max Weber afirma que a religião foi o elemento fundamental no processo de valorização do trabalho.

Na obra *“A Ética Protestante”* e o *“Espírito do Capitalismo”*, aponta que os protestantes consideravam a dedicação ao trabalho como uma virtude e que essa visão ajudou o capitalismo a ter sucesso em países protestantes. Por sua vez, Martinho Lutero acreditava que o enriquecimento era resultado do esforço pessoal e da graça de Deus. Albornoz (2004) afirma que com a Revolução industrial e os trabalhos nas fábricas, surge a alienação, em que, segundo o filósofo Karl Marx (1818-1883), “o homem vende sua força a outrem, a quem ele outorga e a quem passa a pertencer o seu trabalho e o produto deste” (p. 36).

Vale ressaltar que não tem como definir o trabalho mais importante, pois depende do sentido que o indivíduo atribui ao mesmo, visto que, com os avanços das tecnologias, surgiram novas dinâmicas de trabalho. Em consequência disso, o indivíduo passou a dar outro sentido às atividades laborais.

Por outro lado, Hannah Arendt (2004) afirma que, cada vez mais, tem-se a alma operária e que não são conhecidos meios de libertar-se dos grilhões do trabalho.

Para Codo (2007, p.178), “o que ocorre é que o processo de divisão do trabalho pode bloquear, interceptar a apropriação do sentido do trabalho, tornar inatingível seu significado” Fazendo um paralelo a isto, ressalta-se sobre a divisão social do trabalho e como os valores culturais diferenciam o significado do trabalho, no qual existe uma grande diferença entre um executivo e um operador de caixa. Nessa mesma perspectiva, cabe então dizer que o desempregado encontra-se em uma posição de inutilidade diante da sociedade, que, até então, é capitalista a ponto de que se o indivíduo não tiver o papel de consumidor, chega-se à conclusão de que não é possível fazer parte dela.

O modo como a divisão do trabalho se estabelece organiza o cotidiano das pessoas determina as possibilidades de vínculo familiar, pois ir ou não almoçar em casa é um fato social capaz de intervir na dinâmica familiar, importar qualidades distintas aos vínculos afetivos. O que era variável dependente agora tornou-se variável independente – o trabalho, afetando o suporte social, o suporte afetivo e as relações trabalho-família (CODO, 2007, p. 178).

Conforme citado acima, o trabalho, nos dias atuais, é visto como a principal atividade do homem e também uma das principais fontes de adoecimento, tendo em vista o sentido que o indivíduo atribui a ele, como também a quantidade de horas que este passa no trabalho, entendendo ser fonte de prazer e sofrimento. No entanto, pode-se destacar pontos positivos como autorrealização, motivação, satisfação, desenvolvimento intelectual, entre outro. Mas também pontos negativos, como adoecimento relacionado ao âmbito laboral, mudança na dinâmica familiar, insatisfação, entre outras séries de fatores. Entende-se que, dependendo do sentido atribuído pelo indivíduo ao trabalho, este pode gerar prazer ou sofrimento.

Sobre a discussão do sentido do trabalho, de acordo com Codo (2007), o trabalhador deve estar satisfeito com o seu trabalho e em uma relação de comprometimento com a organização; e de forma nenhuma deve sentir-se pressionado pela carga mental no trabalho. Porém, o trabalhador carrega consigo sua subjetividade enquanto ser humano, e assim não consegue fazer distinção estando no trabalho somente com suas habilidades físicas e intelectuais. Afeto e razão sempre estarão presentes na produção do trabalho.

É importante observar as atitudes do trabalhador diante do trabalho, interpretando qual a sua motivação, o comprometimento e a satisfação em realizar as suas atividades rotineiras no que diz respeito a sua função enquanto trabalhador. Salienta-se a necessidade de definir o que está gerando prazer e o que está gerando sofrimento no seu ambiente de trabalho.

Observa-se que o sujeito vive pressionado pelo mercado de trabalho. Em vez de auxiliar o homem em sua qualidade de vida, proporciona insegurança, pois o indivíduo que

tem o trabalho como a única forma de sobrevivência, necessita de condições favoráveis para promover estabilidade, assim descartando sentimentos de impotência e desvalorização.

Segundo Anjos (2013), a organização do trabalho não tem sua expressão definida de forma precisa, porém, há muitos anos, as pessoas tentam organizá-lo. Este termo ganhou destaque quando surgiu o modelo Taylorista de organização do trabalho, que considerava os princípios da administração científica do trabalho. Este modelo buscou uma melhor forma de aumentar a produtividade, tornando o trabalho mais rápido e eficiente, diminuindo o desperdício. Consequentemente, entende-se que a organização do trabalho é fundamental para uma empresa.

No intuito de obter uma boa organização do trabalho, é necessária uma gestão competente e qualificada, visando o desenvolvimento de estratégias que possibilitem a realização de projetos, programas e ações. Tudo isso com o objetivo de proporcionar saúde, prazer, capacidade criativa, melhor desempenho, motivação e satisfação aos funcionários, para aumentar a produtividade e gerar lucro à empresa.

Desta feita, Anjos (2013) afirmou que o sofrimento está relacionado à organização do trabalho, como exemplo de obstáculos estão: sobrecarga de trabalho, relação rígida com a hierarquia, subtrair a autonomia do trabalhador, entre outros.

O autor supracitado compreende a organização do trabalho como a divisão das tarefas dos homens na organização, estabelecendo a prescrição do trabalho e concluindo que o trabalho prescrito¹ é fundamental para orientar, controlar e fiscalizar. Porém, seguido à risca, inviabiliza o trabalho, entendendo que há uma ponte entre o prescrito e o real, ou seja, o que é realizado efetivamente pelo trabalhador. Além da organização do trabalho, é importante mencionar a Ergonomia, pois esta veio para melhorar as condições de trabalho do indivíduo.

Para Anjos (2013), a ergonomia divide a forma de entender o contexto de produção de bens e serviços em três subcategorias: condições de trabalho, organização de trabalho e relações de trabalho. A primeira é composta pelos seguintes aspectos: ambiente físico, instrumentos, equipamentos, matéria-prima, suporte organizacional e práticas de remuneração. A segunda, organização do trabalho, é integrada pelos seguintes elementos: divisão do trabalho, produtividade, regras formais, tempo, controles, ritmos e características

1

Trabalho prescrito - Dejours (2004), define o trabalho prescrito como algo correspondente ao que antecede a execução da tarefa. Um registro que satisfaz uma necessidade de orientação, burocratização e fiscalização. É fonte de reconhecimento e punição.

das tarefas. Por sua vez, as relações sociais de trabalho são compostas por: interações hierárquicas (chefias), relações coletivas intra e intergrupos (equipe de trabalho e outros grupos de trabalho), e interações externas (usuários, consumidores e representações institucionais).

Tais subcategorias são pilares básicos para o funcionamento da organização. Assim, a ergonomia foi ganhando espaço nas organizações e trazendo qualidade de vida aos funcionários. Outro fator essencial para a qualidade de vida é o reconhecimento no trabalho, pois é uma forma de retribuir, ao trabalhador, dando um feedback positivo pelo seu trabalho. Dessa forma, o sujeito se tornará mais engajado e desempenhará seu papel com entusiasmo, inteligência e determinação. Contudo, é importante lembrar o quanto o gestor deve observar as relações de trabalho para identificar os trabalhadores que realmente estão se sentindo parte da empresa (ANJOS, 2013).

Com base nas afirmações citadas acima, conclui-se que o indivíduo atribui grande sentido do trabalho em sua vida, pois faz parte de sua vida, mostrar suas potencialidades e querer ser reconhecido por causa delas, constituindo-o assim como sujeito. Ressalta-se que além da organização valorizar o bom trabalho do empregado, é fundamental cuidar dele, proporcionando condições necessárias para prevenção de doenças relacionadas ao trabalho.

Desde o tempo da Revolução Industrial, o trabalho vem tomando cada dia mais tempo, mudando a estrutura social constantemente e tendo um papel cada vez mais central na vida dos indivíduos. Nos dias atuais é notória a preocupação de boa parte dos indivíduos, não somente em atingir os níveis de produtividade das organizações, mas também para manter seus empregos de acordo com suas expectativas e perspectivas. Esses fatores transformaram os trabalhadores em seres estressados, preocupados, quase desesperados, quando não doentes física e psiquicamente. (RONCHI, 2010, p. 21)

Cunha (2015) ressalta que o sociólogo Domenico De Masi afirma que a sociedade precisa “se libertar” do trabalho. Ele acredita que o futuro em uma sociedade “pós-industrial” pertence a quem souber libertar-se da ideia tradicional do trabalho como obrigação ou dever e a quem for capaz de apostar em um sistema de atividades, de forma que o trabalho se confundirá com o tempo livre, o estudo e o jogo, enfim, com o “ócio criativo”.

Segundo Cañete (2001), o adoecimento no âmbito laboral está tomando grande proporção, cabe, às organizações, a promoção de mudanças neste sentido. Os tempos mudaram, porém ainda existe uma grande cobrança por parte do empregador, e o indivíduo permanece sem voz nas empresas. Por isso, o desenvolvimento das empresas ainda está deficiente, enquanto não houver uma conscientização para prevenção e promoção de saúde nesses âmbitos, este poderá se tornar um problema ainda maior.

2.2 PATOLOGIAS RELACIONADAS AO CONTEXTO ORGANIZACIONAL

Para a autora Pires (2010), após as transformações ocorridas no mundo do trabalho, foram desenvolvidos fatores que influenciaram no desencadeamento de patologias relacionadas ao trabalho, geradas por meio do desequilíbrio entre as exigências das organizações e as necessidades do trabalhador, surgindo sofrimento e acentuando-se sobre a saúde psíquica e/ou mental do indivíduo.

Pietrani (2010) acrescentou que as transformações ocorridas no contexto organizacional atual provocam a competição interna e reforçam o sentimento de hostilidade entre os empregados, como forma de se manter e se destacar em suas atividades profissionais. Quando se trata da organização, as imposições de metas altas e desenfreadas, as cobranças abusivas por resultados e o quadro de pessoal diminuído - mediante a redução dos níveis hierárquicos - influenciam significativamente na saúde mental. Vale ressaltar que todos estão expostos e vulneráveis a essas condições, atingindo desde o alto executivo até o operário.

Ainda conforme o mesmo autor, é importante frisar que, diante desta realidade, o trabalhador pode entrar em um processo de esvaziamento da identidade, porque, por mais que ele se esforce na realização de suas atividades, não terá reconhecimento esperado e sempre será submetido à imposição de metas inalcançáveis. Nessas ocasiões, ele é exposto a situações que vão desde as mais simples cobranças até as humilhações extremamente vexatórias, podendo até caracterizar-se como assédio moral.

Com base nisso, é necessário ressaltar o quanto as organizações sofrem os malefícios por terem um quadro de funcionários com a saúde mental prejudicada, além do que foi citado acima. Assim sendo, muitas horas extras, pouca segurança no emprego, riscos químicos e físicos, além de uma série de fatores que podem desencadear sofrimento ao trabalhador, trazem consequências à organização, como: crescente número de faltas e aumento de atestados por doenças e acidentes de trabalho, a desmotivação do pessoal, assim diminuindo a produtividade e aumentando a rotatividade de funcionários, atrapalhando no avanço da organização e denegrindo sua imagem (PIRES, 2010).

Conforme ressalta Cañete (2001), o Brasil é campeão em acidentes de trabalho e as empresas não se preocupam como deveriam em melhorar as condições de trabalho, quando se trata da saúde de seus funcionários. Elas ainda não levam em consideração a subjetividade dos seus profissionais e os consideram como recursos, instrumentos como se não tivessem afeto, emoção e vida. De uma maneira drástica, a autora aponta que, nas empresas, os funcionários são tratados, não como pessoas, e sim como máquinas ultrapassadas que são facilmente

descartadas. Ainda nesse aspecto, registra-se que existem exceções, embora grande parte das empresas ajam dessa forma.

Para Pires (2010), aumentando a frequência de situações favoráveis ao sofrimento mental, surgem as patologias relacionadas ao trabalho. A seguir, serão citadas, dentre as mais estudadas no campo da psicologia do trabalho, o estresse, a síndrome de *Burnout* e as doenças físicas, como as Lesões por Esforços Repetitivos (LERs) e os Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (Dorts).

Quadro 01 – Contribuições de autores acerca do estresse

AUTORES	CONTRIBUIÇÕES ACERCA DO ESTRESSE
FILGUEIRAS; HIPPERT (2007)	O Dr. Hans Selye, estudioso sobre a questão do estresse, apresenta-o como uma noção tomada da física que significa tensão. Ele define o termo, em um sentido biológico, como um elemento inerente a toda doença, que produz modificações na estrutura e na composição do corpo. Este se manifesta por meio da Síndrome Geral de Adaptação, podendo ser desenvolvida em três fases: a primeira é a fase do alarme ou alerta, representada por manifestações agudas, com a liberação de adrenalina e cortisol. É a fase em que o organismo reage para luta ou fuga. Por sua vez, a segunda é representada pela resistência, na qual o organismo usa suas forças para manter sua resposta. E a última é a fase da exaustão, na qual o organismo não consegue mais reagir, podendo até levar à morte.
SIMONETTI (2015)	O estresse pode afetar o indivíduo de uma forma positiva, na medida em que nosso organismo libera noradrenalina, um neurotransmissor que gera força, motivação e energia para vida cotidiana. Porém, pode e vai afetar de forma negativa, quando, ao liberar noradrenalina, também produzir cortisol, o hormônio do estresse e desencadear uma série de reações invisíveis no nosso organismo. Em longo prazo, pode levar a doenças respiratórias, cardíacas, pressão alta, ansiedade, preocupações exageradas e

	evidentemente, levar até a morte, por causas secundárias ao estresse.
--	---

Fonte: Elaborado pela autora (maio, 2017).

Após apresentar a definição de estresse, é importante citar que o estresse ocupacional tornou-se um problema mundial. Segundo Chiavenato (2004), é caracterizado por um conjunto de reações físicas, químicas e mentais do indivíduo em decorrência de estímulos ou estressores que existem no ambiente. Alguns fatores podem estar relacionados ao estresse no trabalho como: um chefe autoritário; muitas exigências e cobranças; sobrecarga de atividades; a falta de perspectiva e progresso profissional; as relações interpessoais deficitárias; a insatisfação pessoal; a desconfiança por parte da organização; o cumprimento do horário de trabalho; entre outros. O estresse pode ser entendido como a soma das perturbações orgânicas e/ou psíquicas provocadas por vários estressores, como: traumas, fadiga, tensão, nervosismo, emoções fortes, exposição a situações de conflito, etc.

Assim sendo, Chiavenato (2004) contribui com a ideia de que o estresse relacionado ao ambiente de trabalho pode provocar sérias complicações tanto para o funcionário quanto para a organização. As consequências que o funcionário pode sofrer incluem depressão, ansiedade, angústia, distúrbios cardiovasculares e gástricos, dores de cabeça e acidentes no trabalho. Em casos específicos, podem ocorrer o abuso de drogas e a dependência de álcool. Para empresas, são consequências possíveis a diminuição da produtividade, o aumento do absenteísmo, a rotatividade e mais uma série de problemas acarretados pelo estresse.

Outra patologia no âmbito laboral que traz inúmeras consequências à saúde do indivíduo é a chamada síndrome de *Burnout*, que, hoje, atinge vários profissionais. Tamayo (2015) explica que a palavra *Burnout* tem origem da língua inglesa e significa queimar-se ou destruir-se pelo fogo. Fazendo relação ao indivíduo adoecido pelo trabalho, é possível afirmar que o trabalhador foi queimado pelo seu trabalho, ou seja, foi consumido pelas chamas representadas pelo trabalho.

Conforme Maslach (2005), a síndrome de *Burnout* é considerada um estresse ocupacional que atinge profissionais que estão submetidos a estressores interpessoais crônicos. As três principais dimensões da síndrome são: exaustão emocional, sensações de ceticismo e diminuição da realização pessoal no trabalho.

A autora aponta características de cada dimensão, são elas: a exaustão é representada pelas sensações de estar além dos limites e exaurido de recursos físicos e emocionais. Nesta

dimensão, o trabalhador se sente totalmente esgotado, sem qualquer fonte de energia. A dimensão do ceticismo pode ser apresentada como a reação negativa, insensível ou excessivamente desligada de qualquer coisa relacionada ao trabalho. Neste sentido, o trabalhador diminui a quantidade do trabalho, ocasionando a perda do sentido do trabalho, podendo até causar reação negativa às pessoas e a seu trabalho. Com relação à terceira dimensão, ela se refere às sensações de incompetência, à falta de motivação e à realização no trabalho, como falta de oportunidades de desenvolvimento profissional. Aqui, os trabalhadores têm a sensação de que erraram na escolha de determinada profissão e estão insatisfeitos profissionalmente.

É importante destacar que o *Burnout*, segundo Maslach (2005), é uma reação cumulativa a estressores ocupacionais contínuos, a ênfase desse transtorno está nas consequências psicológicas, porque o fato do profissional estar exposto à ação prolongada de estressores crônicos causa o surgimento dessas dimensões. Com base nisso, recomenda-se programas para intervenção, entendendo que é necessário prevenir transtorno, colocar em prática estratégias de diminuição de carga horária, promover variações na rotina, melhorar a qualidade das relações, fazer investimento na carreira profissional, bem como aderir aos programas de qualidade de vida no trabalho que visam a promoção de saúde mental.

Após entender a síndrome de *Burnout*, é importante compreender as principais doenças físicas relacionadas ao trabalho. Conforme a Instrução Normativa INSS/DC nº 98 de 5 de dezembro de 2003, a atualização clínica das Lesões por Esforços Repetitivos (LERs) e dos Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (Dorts) é descrita como uma síndrome relacionada ao trabalho, que se caracteriza pela ocorrência de vários sintomas concomitantes ou não, tais como: dor, parestesia, sensação de peso, fadiga, de aparecimento insidioso, geralmente nos membros superiores, mas podendo acometer membros inferiores.

Ainda conforme a referida Instrução Normativa, esses sintomas podem surgir devido a uma sobrecarga pela utilização de determinados grupos osteomusculares, realizando movimentos repetitivos com ou sem exigência de esforço localizado. A exigência de concentração e atenção do trabalhador, para realizar suas atividades, e a tensão que a organização do trabalho impõe são fatores que levam ao aumento significativo deste tipo de doença. Vale frisar que a prática de exercícios físicos, como ginástica laboral, e outros tipos de atividades ajudam a prevenir e a melhorar os sintomas causados pelas Lesões por Esforços Repetitivos. Então, de tudo o que já foi apresentado sobre patologias relacionadas ao trabalho, a forma eficaz de promover e prevenir doenças seria a implementação de programas de qualidade de vida no trabalho, com ênfase na saúde mental do trabalhador.

2.3 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: CONCEITO, ORIGEM E EVOLUÇÃO

De acordo com Santos (2012), a qualidade de vida no trabalho surge nas organizações como uma forma de estratégia de gestão, objetivando atender as necessidades dos trabalhadores de forma individual ou coletiva. Bem como, por estar diretamente envolvida a fatores como motivação, satisfação, bem-estar social, psicológico, físico e produtividade no trabalho.

Por sua vez, Rodrigues (1994) afirma que a qualidade de vida no trabalho surgiu na década de 50, na Inglaterra, momento em que Eric Trist e seus colaboradores estudavam um modelo macro para realizar o agrupamento do trinômio indivíduo/trabalho/organização. Dessa forma, essa nova técnica descoberta passou a se chamar qualidade de vida no trabalho.

Santos (2012) segue afirmando que com a crise energética e a alta inflação no ano de 1974, vários países do ocidente foram atingidos e, de maneira particular, os Estados Unidos foram os mais afetados. Neste momento, as empresas focaram a atenção na busca pela sobrevivência no mercado e, desta forma, os interesses dos trabalhadores permaneceram em segundo plano. Porém, no ano de 1979, passaram a discutir novamente o tema qualidade de vida no trabalho dentro das organizações. Assim, houve o ressurgimento, ocorrendo pesquisas e intervenções nas organizações. Após esse período, grandes transformações no contexto organizacional e no mundo do trabalho aconteceram.

Ainda de acordo com o mesmo autor, após essas grandes mudanças no contexto organizacional, percebeu-se que a adoção de programas de bem-estar e promoção da saúde, bem como programas de segurança no trabalho e higiene, fazem com que os trabalhadores permaneçam motivados e satisfeitos. Isso resulta em um ambiente físico, psicológico e social, mais seguro e agradável, trazendo maior qualidade de vida ao indivíduo e resultando na diminuição do absenteísmo. Entende-se que as pessoas passam muito tempo nas organizações, então para proporcionar aos funcionários, melhor qualidade de vida, o local em que trabalham deve estar livre de riscos à saúde, assim como deve-se manter um ambiente de trabalho que possa garantir o bem-estar e a saúde dos funcionários.

Antes de abordar sobre o conceito de qualidade de vida no trabalho, que está relacionado com a preocupação do indivíduo e da organização com os fatores físicos, psicológicos e sociais, é necessário conceituar Qualidade de Vida, pois é uma preocupação inerente ao ser humano. Para Santos (2012, p. 23), “a qualidade de vida é um termo que descreve a qualidade das condições de vida, levando em consideração fatores como saúde, educação, o bem-estar físico, psicológico, emocional e mental, a expectativa de vida, a família e os amigos”.

A Qualidade de Vida no Trabalho é hoje difundida e tem acentuado desenvolvimento em vários países como França, Alemanha Ocidental, Dinamarca, Suécia, Holanda, Itália bem como outros países que adotaram em suas organizações a filosofia e métodos para uma maior satisfação do indivíduo no trabalho. (SANTOS, 2012, p. 23)

Conforme Chiavenato (2004), a qualidade de vida no trabalho compreende duas posições: a reivindicação dos empregados, no que diz respeito ao bem-estar e à satisfação no ambiente de trabalho; e o interesse das organizações nos benefícios trazidos por ela, que seria o aumento da produtividade e a qualidade. Para atingir altos índices de produtividade e qualidade, as organizações necessitam de empregados motivados, que participem ativamente dos trabalhos e sejam recompensados da melhor maneira possível. Ainda de acordo com o mesmo autor, a qualidade de vida no trabalho se apropria de alguns fatores como: a possibilidade de crescimento organizacional; a satisfação com o trabalho; o reconhecimento dos resultados obtidos; os benefícios; o salário; o ambiente de trabalho; o relacionamento; o poder de decisão e a participação.

Nesse sentido, Vieira (1996) relata que os principais fatores determinantes de qualidade de vida do trabalhador são: o trabalho, as relações interpessoais e a política de recursos humanos. Segundo Santos (2012), a política de recursos humanos envolve o treinamento dos funcionários, a política de cargos e salários, os benefícios, as normas da empresa, a estabilidade, a ética e a legislação trabalhista. No que diz respeito às interações pessoais, essa abordagem compreende cooperação; bom relacionamento entre os grupos de trabalho e com os superiores; confiança; autoridade; diálogo e chefes abertos a novas ideias. Em relação à satisfação no trabalho, é possível citar um conjunto de elementos como remuneração, oportunidades do funcionário ser promovido, bom relacionamento com os colegas de trabalho, ambiente saudável e boas condições de trabalho. Esses são fatores que proporcionam um bom desempenho dos empregados, para a realização de suas atividades.

Na intenção de uma melhor compreensão do tema Qualidade de Vida no Trabalho, é necessário apresentar conceitos e modelos, expondo a definição de cada estudioso a respeito do tema.

Para França (2015), a qualidade de vida no trabalho é como se percebe o bem-estar do indivíduo no trabalho, nas dimensões relacionadas ao biológico, ao psicológico, ao social e ao organizacional. Essa percepção sofre vários impactos que podem ser observados em condições intrínsecas e extrínsecas. As intrínsecas são as condições que se referem a cada indivíduo, como sua personalidade, autoestima, história de vida, grau de exigência desse indivíduo para si, entre outras. As extrínsecas fazem comparação aos grupos ocupacionais,

socioeconômicos e também às políticas, que são atividades desenvolvidas pela gestão de pessoas da organização ou vínculos contratuais.

Ainda conforme França (2015), a série de escolhas de bem-estar para gestão da qualidade de vida no trabalho precisa ter uma visão integrada e dinâmica no que diz respeito às necessidades biológicas, psicológicas, sociais e organizacionais. Essa série de escolhas ganha forma em programas, ações, ferramentas gerenciais, inovações tecnológicas, melhorias na ergonomia, e outros tipos de elementos da cultura da organização e das suas condições de vida.

No Quadro 02, são apresentados alguns resultados citados por França (2015). Eles estão associados a vários níveis e ações, bem como atrelados às expectativas positivas da gestão de pessoas, com relação às condições de vida na organização:

Quadro 02 – Resultados associados a vários níveis de ações para melhorar a qualidade de vida no trabalho

Resultados associados à oportunidade de atender as necessidades de: sobrevivência, redução de ameaça à própria integridade física e de seus familiares, pertencer a um grupo, ter prestígio e autorrealização, conforme estudos clássicos da Psicologia do Trabalho e das Organizações.
Resultados de redução de ocorrências de determinados comportamentos/situações: menor índice de absenteísmo e presenteísmo, redução ou eliminação do assédio moral e sexual, menor frequência do sentimento de desconfiança entre colegas e chefias, redução ou eliminação de comportamentos ligados à covardia, sensação de pressão negativa (<i>distress</i>). Ausência do sentimento de solidão pessoal e desrespeito nos relacionamentos.
Resultados Comportamentais associados ao aumento ou à promoção de: valores relativos ao humanismo, pluralidade de ideias, corresponsabilidade, dignidade, ampliação da rede de amigos, otimismo das pessoas com relação ao trabalho e à própria vida, qualidade na comunicação com ênfase na assertividade, compreensão e sentido do trabalho com pressupostos intrinsecamente autênticos e percepção pessoal de bem-estar.
Resultados de qualidade de vida no trabalho, no que se refere a questões da Psicologia do Trabalho e das Organizações: clima organizacional, redução de acidentes e doenças, melhoria da imagem organizacional e redução do <i>distress</i> .

Fonte: França (2015, p. 553)

A autora afirma que a qualidade de vida no trabalho tem o objetivo de proporcionar mudanças significativas tanto para o trabalhador quanto para as organizações, no sentido de ter uma visão de valor das pessoas que compõem a organização. Ela ainda complementa que a

educação sobre conceitos, direitos, deveres e implantação da qualidade de vida no trabalho; e os valores associados ao bem-estar do trabalhador, ética e sustentabilidade, promovem práticas que transformam as condições de trabalho. Assim, tais ações e programas aumentam o bem-estar do indivíduo no ambiente de trabalho e garantem a satisfação do trabalhador com a organização.

Walton foi um dos principais autores a desenvolver um modelo conceitual com objetivo de avaliar a QVT. Conforme França (2015), a definição de Walton acerca da qualidade de vida no trabalho é como uma forma de resgatar os valores tanto humanos quanto ambientais. Acredita-se que foram negligenciados ao longo do tempo, com os avanços tecnológicos, o aumento da produtividade e do crescimento econômico. O autor afirma que a qualidade de vida no trabalho é representada pela humanização no trabalho de responsabilidade social, assim atendendo as necessidades dos trabalhadores, buscando novas formas de organização do trabalho, bem como a melhoria no ambiente organizacional.

O modelo de Walton é formado por oito categorias com o objetivo de avaliar a Qualidade de Vida nas organizações, dispostas a seguir, de acordo com França (2015):

1. Compensação justa e adequada: remuneração do trabalho adequada.
2. Condições de segurança e saúde no trabalho: jornada de trabalho e ambiente físico adequados.
3. Utilização e desenvolvimento das capacidades pessoais: desenvolver a autonomia, autocontrole e obter informações sobre o processo total do trabalho.
4. Oportunidade de crescimento e segurança: desenvolvimento pessoal e segurança no emprego de forma duradoura.
5. Integração social na organização.
6. Constitucionalismo: estabelecimento de normas e regras da organização, além de direitos e deveres do trabalhador.
7. Trabalho e espaço total da vida: o trabalho não deve absorver todo o tempo e energia do trabalhador.
8. Relevância social da vida no trabalho: o trabalho como uma atividade social que traga orgulho para a pessoa participar da organização (p. 550).

De acordo com Taveira (2013), a QVT é de grande relevância para diversos campos do conhecimento como: saúde do trabalhador, previdência, segurança no trabalho, processos organizacionais, desenvolvimento humano social e organizacional, ergonomia, gestão de pessoas, entre outros. Este tema é de interesse de diferentes ordens, seja político, econômico ou social. É importante conhecer o papel do psicólogo e sua relação com a qualidade de vida do trabalhador.

2.4 O PAPEL DO PSICÓLOGO NAS ORGANIZAÇÕES DE TRABALHO

Para Zanelli (2002), o termo organização é definido como um sistema social orientado para a consecução de objetivos específicos. As organizações podem ser instituições ou empresas como: fábricas, escolas, escritórios, igrejas, hospitais, sindicatos, entre outros. O psicólogo pode atuar nas diversas organizações, fazendo parte do corpo de funcionários em instituições de ensino, empresas públicas e privadas, em indústrias ou até mesmo como consultor e não precisar de vínculo empregatício para exercer sua função.

Ao analisar o contexto histórico da Psicologia nas Organizações, segundo Zanelli (2002), a definição da área passou por várias concepções. Isto é, inicialmente, na Psicologia Industrial, o psicólogo era restrito apenas ao que acontecia dentro da organização. Após essa fase, em um período mais recente, o psicólogo passou a prestar atenção nas relações entre o contexto imediato de trabalho, a organização e seu ambiente externo, então foram percebendo fatores associados ao comportamento das pessoas que trabalhavam na organização. Na contemporaneidade, a psicologia organizacional passa a dar ênfase à interação das características do trabalhador, à natureza do trabalho, à estrutura organizacional e ao ambiente externo.

Conforme Sampaio (1998), a evolução teórico-prática da psicologia do trabalho se divide em três faces, se desenvolvendo ao longo do tempo. Em sua primeira face, a Psicologia do Trabalho surge atrelada aos interesses das indústrias. A sua prática, então denominada Psicologia Industrial tinha como principal atividade a seleção e a colocação profissional. Brown (*apud* SAMPAIO, 1998, p. 21) identificou nos anos 20, mais dois tipos de atividades realizadas na prática da Psicologia da Indústria: orientação vocacional baseada em testes e estudos sobre as condições de trabalho, que tinham como objetivo aumentar a produtividade.

Assim, a Psicologia Industrial, segundo Sampaio (1998), teve influência de pressupostos do Taylorismo como a “lei da fadiga”, que procurava determinar “cientificamente” o limite do esforço para medir as quotas de produção dos empregados. Porém, logo em seguida, surgiu a Escola das Relações Humanas, trazendo, como tese básica, a influência dos fatores humanos na produção. Afirmou-se que ao lado da organização formal, estruturada pelas técnicas tayloristas, existe a organização informal baseada nas relações de grupo, com capacidade para alterar os resultados da produção.

Ainda sobre as atividades do psicólogo na primeira face da Psicologia do Trabalho, para Siegel (*apud* SAMPAIO, 1998, p. 22), foram desenvolvidos, durante a 2ª Guerra Mundial, técnicas de colocação de pessoal, treinamento, classificação de pessoal, avaliação de desempenho e outra área chamada de *engineering psychology*, que visava “projetar

equipamentos de acordo com as capacidades e limitações dos operadores humanos”. Logo, nomeada como ergonomia, tendo em vista a necessidade do indivíduo, enquanto usuário dos equipamentos.

Conforme Sampaio (1998), a Psicologia Industrial atuava nos postos de trabalho e não se envolvia na estrutura das organizações, contudo esse modelo foi se tornando ineficiente. Dessa forma, surgiu a segunda face da Psicologia do Trabalho, denominada Psicologia Organizacional, enquanto a Psicologia Industrial atuava a serviço das indústrias, a Organizacional ampliou o “mercado de trabalho” atuando em bancos, comércios, entre outros. O surgimento da Psicologia Organizacional pôde ser visto como ampliação da Psicologia Industrial, pois o principal objetivo era relacionado à produtividade das empresas.

Conforme o autor supracitado, a Psicologia Organizacional continuou apresentando estudos sobre treinamento, como também desenvolvimento de recursos humanos. A Psicologia Organizacional supervalorizou as teorias comportamentais na psicologia, em que a influência do ambiente no comportamento humano era maximizada e as influências intrapsíquicas eram minimizadas, reduzindo apenas ao âmbito da satisfação, tema que surgiu dentro de estudos relacionados à motivação. Ainda sobre esse momento, as teorias administrativas se tornaram menos prescritas para assumir um papel mais descritivo, explicativo e crítico. O objetivo estava em compreender a produção em um cenário de fatores externos, que desenvolveram técnicas para o aumento da produtividade.

A terceira face da Psicologia do Trabalho, apresentada por Sampaio (1998), traz como ponto principal a compreensão do trabalho humano. O campo de visão do pesquisador aumenta em relação à compreensão do trabalhador e ao âmbito laboral, afastando-se da obsessão pela produtividade. A maior diferença entre as faces é que, na Psicologia do Trabalho, o homem é visto como sujeito que possui desejos e seus esforços são voltados para saúde e o bem-estar humano, independentemente ou não do aumento da lucratividade e da produtividade nas organizações.

Nos dias atuais, o Psicólogo Organizacional e do Trabalho tem uma lista de atividades diversas, no entanto o profissional pode se dedicar a uma específica, desenvolvendo estratégias para uma boa realização do trabalho. Logo, ainda existe uma resistência dos psicólogos para entrar no campo organizacional, o sentimento de incompetência para lidar com esse campo assombra os profissionais. Percebe-se que essa problemática se deve ao despreparo dos psicólogos durante a formação acadêmica (ZANELLI, 2002).

Conforme Carvalho (*apud* ZANELLI, 2002), por meio de um levantamento realizado pelo Conselho Federal de Psicologia, acerca das atividades desenvolvidas pelos psicólogos,

entre as 47 atividades listadas, 19 delas são atribuídas ao Psicólogo Organizacional. Segue a indicação das mais para as menos frequentes: Seleção, Aplicação de testes, Recrutamento, Acompanhamento de Pessoal, Treinamento, Avaliação de Desempenho, Análise de Função/Ocupação, Planejamento/Execução de Projetos, Desenvolvimento Organizacional, Triagem, Cargo Administrativo, Assessoria, Análise de Cargos/Salários, Aconselhamento Psicológico, Diagnóstico Situacional, Supervisão de Estágios Acadêmicos, Orientação/Treinamento para profissionais, Psicodiagnóstico e Consultoria.

Na descrição acima, apresentou-se uma gama de atividades em que os psicólogos organizacionais podem atuar, mas eles são caracterizados principalmente pelas atividades de recrutamento e seleção, treinamento, acompanhamento de pessoal e análise de função. Vale ressaltar o quanto o psicólogo organizacional tem funções extremamente importantes para o desenvolvimento da organização. Cabe a ele obter conhecimentos necessários para explorar esse universo de atividades que compõe o papel do psicólogo (ZANELLI, 2002).

Para Zanelli (2002), o Psicólogo Organizacional e do Trabalho tem estreito vínculo com as atividades administrativas, podendo fazer a mediação entre a administração da empresa e os seus funcionários. Nessa perspectiva, suas metas extrapolam a visão tradicional de ajustamento do indivíduo ao trabalho e buscam atingir eficiência máxima. Esses profissionais têm como objetivo priorizar o desenvolvimento da pessoa por meio de mudanças planejadas e participativas, em que os indivíduos possam adquirir maior controle do ambiente. O crescimento individual pretendido deve conduzi-lo a apreender sua inserção nas relações com o grupo e as relações do grupo com a estrutura organizativa e a sociedade.

Diante do exposto, entende-se que o psicólogo tem uma visão mais ampla sobre o indivíduo. Ao abordar saúde mental e trabalho, e qualidade de vida do trabalhador, o psicólogo organizacional tem o papel de contribuir para que as empresas desenvolvam um olhar mais crítico em relação a essas questões. Nesse aspecto, verifica-se que, com as inovações do mercado e a preocupação em tornar os empreendimentos mais eficazes, os empresários têm dado abertura para os psicólogos e procuram melhorar a qualidade de vida de seus funcionários.

Portanto, de todas as atividades desenvolvidas pelo Psicólogo Organizacional e do Trabalho, a contribuição na criação e no desenvolvimento de programas relacionados à qualidade de vida do trabalhador tem despertado interesse nos profissionais, entendendo ser uma forma de promover mudanças significativas dentro das organizações. No desenvolvimento desses programas e em sua prática, acarreta-se em uma série de resultados

satisfatórios para o funcionário e principalmente para empresa, podendo sanar dificuldades que atrapalham a produtividade e o crescimento da empresa.

Com a participação do psicólogo organizacional e da equipe multiprofissional, e com o investimento da organização no desenvolvimento de programas de qualidade de vida no trabalho, é cabível citar possíveis resultados a serem obtidos na participação efetiva dos funcionários nesses programas. São exemplos: Redução de acidentes de trabalho; Aumento da produtividade; Melhoria da saúde física; Melhoria das condições de trabalho; Melhoria da saúde geral: física mental e espiritual; Aumento da disposição para o trabalho; Redução do número de erros e falhas; aumento da qualidade do trabalho; Redução de faltas; Melhoria da imagem da empresa; Melhoria no relacionamento interpessoal; Redução do estresse, alívio de tensão e relaxamento, entre outros (CAÑETE, 2001).

Conforme os exemplos supramencionados, o número de benefícios que a realização desses programas e a contratação de um psicólogo organizacional podem trazer para a organização é de grande relevância para o sucesso das empresas na atualidade. Assim sendo, o investimento inicial com desenvolvimento de estratégias em qualidade de vida do trabalhador servirá para desencadear um processo de mudança dentro das organizações. Logo, cabe ao gestor ter o conhecimento da real função que esse profissional realiza e quais as vantagens para a contratação do mesmo.

Após abordar sobre todos os benefícios da entrada do psicólogo organizacional nas empresas, e da prática de programas relacionados ao bem-estar do trabalhador e ao sucesso da empresa gerando aumento na produtividade e na competitividade, é necessário discorrer sobre os limites ainda enfrentados por esses profissionais. Por mais que as empresas sejam forçadas a buscar soluções para a própria sobrevivência, ainda não é considerada uma prática comum contratarem psicólogos para o desenvolvimento de trabalhos específicos voltados à saúde mental do trabalhador. Isto é, ainda é um desafio do psicólogo sair do tripé recrutamento, seleção e treinamento (ZANELLI, 2002).

Para Campos (2017), os psicólogos acreditavam que o exercício profissional se concentrava na prática clínica e que os psicólogos organizacionais tinham dificuldades ao realizar suas atividades nas organizações. Porém, nos dias atuais, existem eixos de pesquisas com ênfase em saúde mental e trabalho, da mesma forma que são desenvolvidos programas relacionados à qualidade de vida no trabalho. Os artigos “Análise Crítica dos Indicadores dos Programas de Qualidade de Vida no Trabalho no Brasil” de Arellano e França (2013) e “Psicodinâmica do Trabalho e Sofrimento na Literatura do ‘Poeta Proletário’” de Carvalho *et al.* (2014) versam sobre sofrimento no trabalho e traçam possíveis intervenções.

Ainda assim, é uma dificuldade do psicólogo apresentar as vantagens de suas práticas nas organizações, uma vez que os gestores necessitam ampliar o olhar no que diz respeito ao papel do psicólogo organizacional, bem como, é preciso que o profissional mostre, em sua prática, uma estratégia de crescimento para empresas. Segue metodologia utilizada para o desenvolvimento desta pesquisa.

3 METODOLOGIA

Este trabalho é uma pesquisa baseada em uma revisão sistemática de estudos científicos, de natureza quali-quantitativa, com objetivo exploratório. Foram considerados como fontes, artigos de pesquisa de campo; e como base, estudos encontrados especificamente nas bases de dados: portal de periódicos SciELO e Google Acadêmico.

A metodologia para a realização da revisão sistemática, segundo Rother (2007), baseia-se em sete passos: formulação da pergunta, localização dos estudos, avaliação crítica dos estudos, coleta de dados, análise e apresentação dos dados, interpretação dos dados e aprimoramento e atualização da revisão.

Pereira et al (2006, p. 493) recomendam que “sejam utilizadas pelo menos duas bases de dados amplas e específicas para o tema em questão, selecionando-se unitermos, que são palavras ou conjunto de palavras usadas para identificar as pesquisas existentes”, a busca de estudos mais ampla, sistematizada, diferencia a revisão sistemática de uma revisão tradicional (GALVÃO et al. 2004).

Posterior a isto, deve-se determinar a validade dos estudos encontrados e, se serão ou não, utilizados na revisão. Galvão et al. (2004, p. 552) dizem que “os critérios de inclusão determinados pelo revisor devem refletir diretamente a pergunta selecionada para a elaboração da revisão sistemática, incluindo os participantes, a intervenção e os resultados de interesse”, aqueles que não forem utilizados deverão ser citados junto a uma explicação sobre o porquê de sua não utilização (ROTHER, 2007).

Durante a pesquisa, foram selecionados os seguintes instrumentos: livros de língua portuguesa a serem utilizados como suporte ao referencial teórico, assim como artigos científicos em revistas e periódicos relacionados ao tema, evidenciando os dados coletados nos resultados e discussões. Esta pesquisa foi realizada no período de fevereiro a setembro de 2017, em bibliotecas da cidade de Palmas - TO e em Portais de Periódicos.

Desta forma, foram estabelecidos como critérios de inclusão: serem artigos científicos de periódicos indexados nas bases de dados Portal de Periódicos SciELO e Google Acadêmico. 1) nos últimos cinco anos; 2) artigos de pesquisa de campo abordando atuações relativas a programas de qualidade de vida no trabalho em empresas; 3) serem obtidos por meio de combinações das palavras-chaves: atuação do psicólogo organizacional e do trabalho; e programa de qualidade de vida no trabalho.

Foram excluídos os artigos científicos que não apresentavam relação ao tema programas de qualidade de vida no trabalho, assim como pesquisas que não estavam

enquadradas como pesquisa de campo. Os resultados encontrados foram distribuídos em quadros, contendo informações acerca do título e do ano de publicação, bem como a respeito dos autores e as intervenções realizadas.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

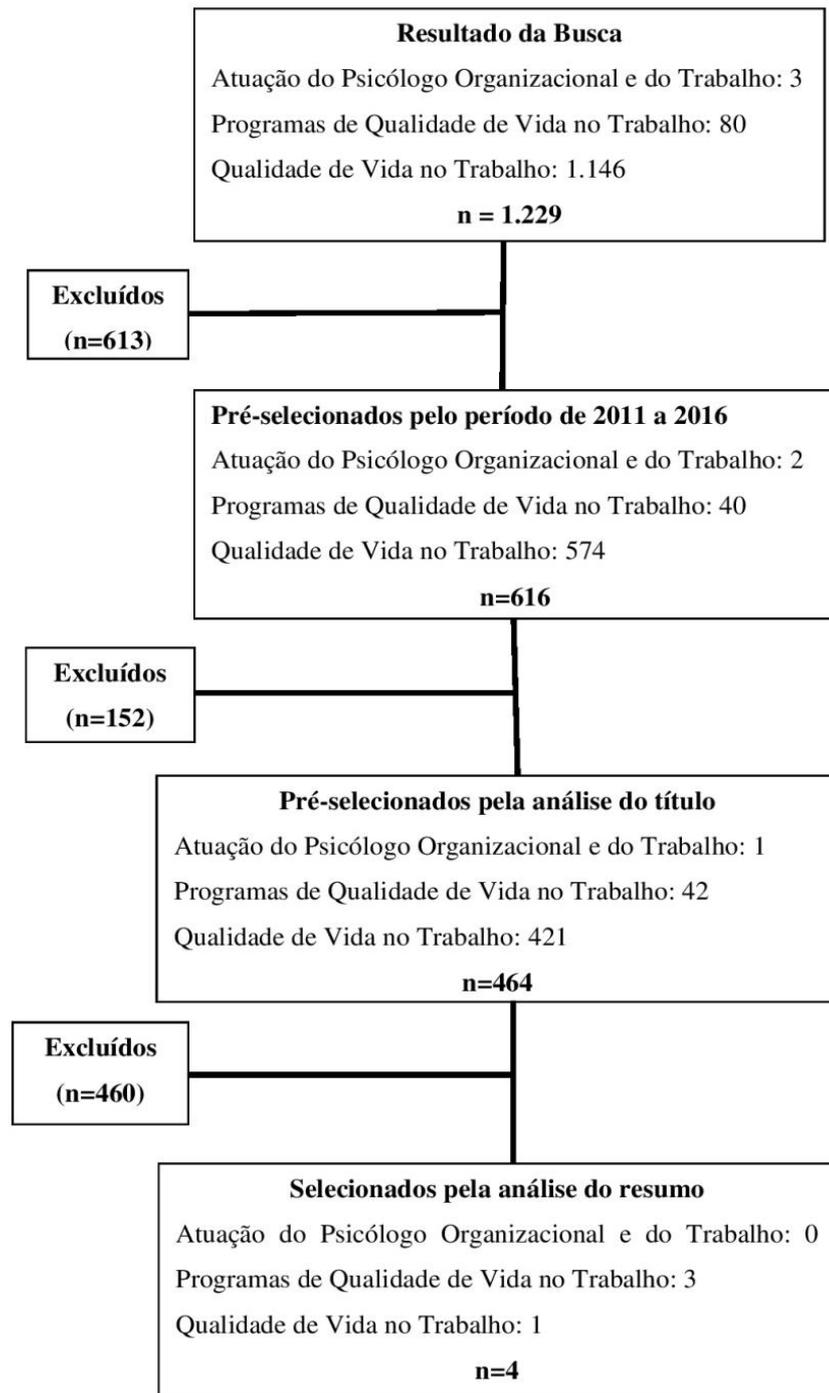
Para obter os resultados, primeiramente realizou-se a busca dos artigos sobre programas de qualidade de vida no trabalho. Foram identificados tais programas, bem como a atuação do psicólogo, por meio da busca direta de palavras-chave nas bases de dados da SciELO e do Google Acadêmico.

Ao realizar a busca inicial com as palavras-chave, foram encontrados 3.336.429 artigos no total. Foi possível perceber, que há uma grande quantidade de trabalhos que abordam a temática qualidade de vida no trabalho, bem como citam programas para melhorar a qualidade de vida do indivíduo. Ainda nessa perspectiva, a partir da análise da quantidade de artigos encontrados que atendem aos requisitos da pesquisa, é importante destacar que a psicologia não se faz presente em todos os trabalhos.

Mesmo que o total inicial dos artigos tenha sido muito alto, ao utilizar o filtro de período entre 2011 e 2016 e analisar o título e o resumo, constatou-se que vários trabalhos são representados por outras áreas como: enfermagem, administração, engenharia e educação física. Outros não se encaixaram no contexto abordado neste trabalho.

Considerando a base “SciELO”, como ilustrado na Figura 01, foi encontrado, na busca pelas palavras-chave “Atuação do Psicólogo Organizacional e do Trabalho”, um total de 3 artigos. Destes, foram selecionados 2 que estavam no período entre 2011 e 2016, e 1 pelo título, porém ao ler o resumo, o mesmo foi descartado. Por outro lado, com as palavras-chave “Programas de Qualidade de Vida no Trabalho”, verificou-se um total de 80 artigos, foram selecionados 40 que estavam no período entre 2011 e 2016, e 42 pelo título; ao final, por meio da leitura do resumo, foram selecionados 3 artigos. Com as palavras-chave “Qualidade de Vida no Trabalho”, obteve-se um total de 1.146 artigos, sendo que 574 foram selecionados pelo filtro ano; pela análise do título, restaram 421; e por fim, com a leitura do resumo, restou apenas 1 artigo.

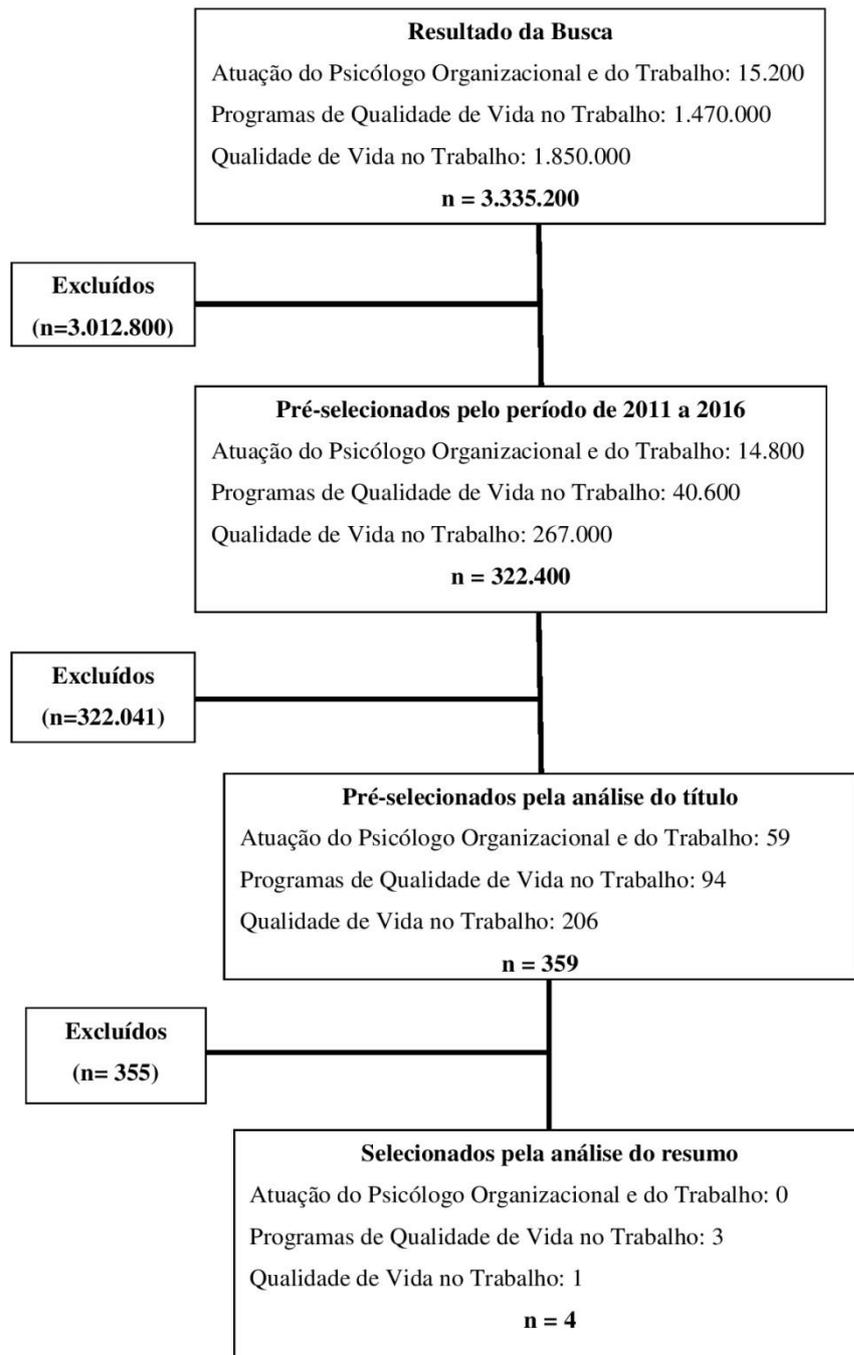
Figura 01: Resultados das buscas no SciELO



O resultado da pesquisa de trabalhos em língua portuguesa na base de dados SciELO está representado conforme Figura 01, observa-se um número pequeno de artigos

relacionados ao tema escolhido nos quais apenas quatro do total de artigos pesquisados foram selecionados para análise dos resultados. Vale ressaltar a escassez de artigos com a atuação de psicólogos em programas de qualidade de vida no trabalho. Em seguida na Figura 02 os resultados das buscas dos artigos no Google acadêmico.

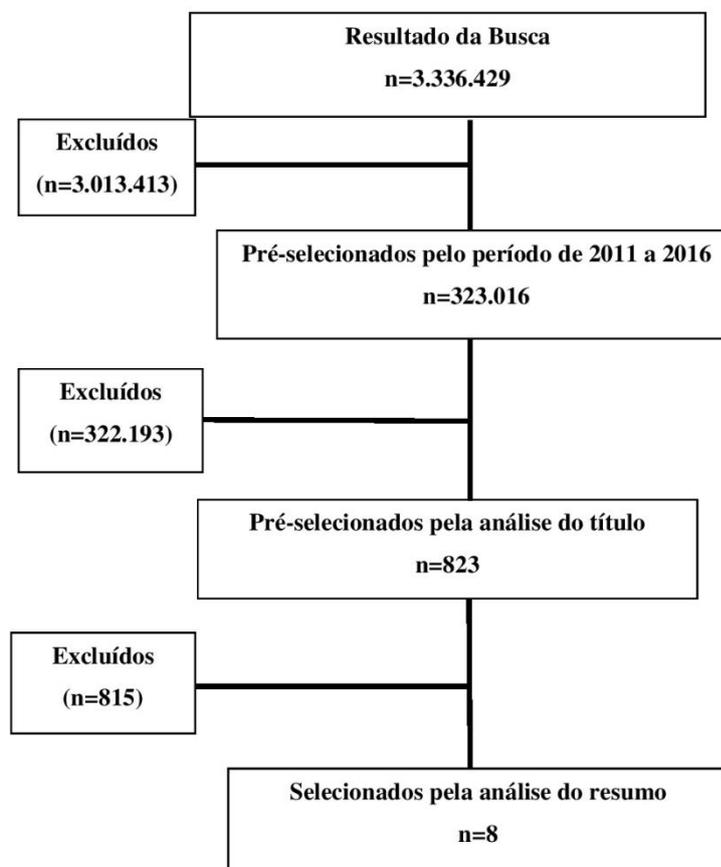
Figura 02: Resultados das buscas no Google Acadêmico



Como exemplo, ilustrado na Figura 02, encontrou-se na base “Google Acadêmico”, com a busca pelas palavras-chave “Atuação do Psicólogo Organizacional e do Trabalho”, um total de 15.200 artigos. Foram selecionados 14.800 que estavam no período entre 2011 e 2016, e 59 pelo título, contudo, ao ler o resumo, todos foram excluídos. Com as palavras-chave “Programas de Qualidade de Vida no Trabalho”, verificou-se um total de 1.470.000 artigos, dessa quantidade foram selecionados 40.600 que estavam no período entre 2011 e 2016, e 94 pelo título. Ao final, com a leitura do resumo, restaram 3 artigos. E, com as palavras-chave “Qualidade de Vida no Trabalho”, obteve-se um total de 1.850.000 artigos, sendo que 267.000 foram selecionados pelo filtro ano; em seguida, pela filtragem por título, restaram 206; ao final, através da leitura do resumo, restou apenas 1 artigo. Vale destacar que nesta busca houve escassez de artigos relacionados diretamente ao tema.

A figura a seguir representa o número total de artigos pesquisados e selecionados para pesquisa, vale ressaltar a escassez de resultados para análise final.

Figura 03: Resultados das buscas no total



Quadro 03 – Resumo de Análise de Resultados, a partir dos artigos selecionados

Título/ano	Autores	Resultados
Avaliação dos trabalhadores acerca de um programa de qualidade de vida no trabalho: validação de escala e análise qualitativa (2012).	Polyanna Peres Andrade; Heila Magali Da Silva Veiga	O programa utilizado, durante a pesquisa, visou a ergonomia dos trabalhadores, especificamente a ginástica laboral. Resultados: prevenção de doenças ocupacionais; redução de acidentes; e promoção de integração no ambiente de trabalho.
Programa de ginástica laboral e redução de atestados médicos (2016).	Rafael Cunha Laux, Paulo Pagliari, João Viannei Effting Junior, Sara Teresinha Corazza.	O PQVT visou à ergonomia com utilização de ginástica laboral. Resultados: melhoria na condição da saúde física e diminuição de atestados por doenças musculares.
Relaxamento: estratégia de intervenção no estresse (2013).	Elizabete Borges; Teresa Ferreira.	O programa utilizado foi a técnica de relaxamento progressivo de Jacobson com imaginação guiada. Resultados: diminuição do ritmo cardíaco; melhorias significativas de ansiedade; e conseqüentemente relaxamento muscular, proporcionando bem-estar profissional.
Programas e ações em qualidade de vida no trabalho (2011).	Everton Fernando Alves	Exercícios físicos (ex: ginástica laboral); capacitação e treinamento dos trabalhadores; Ergonomia; higiene e segurança do trabalho; Controle de álcool e drogas; preparação para aposentadoria; orientações nutricionais; terapias alternativas; musicoterapia;

		antitabagismo. Os programas contribuíram para o desenvolvimento pessoal, satisfação com desenvolvimento de suas funções, aumento da produtividade, diminuição com gastos médicos, redução do absenteísmo e rotatividade, melhoria nas relações interpessoais, motivação, melhoria na qualidade de vida total.
Efeitos da ginástica laboral na dor nas costas e nos hábitos posturais adotados no ambiente de trabalho (2011).	Cláudia Tarragô Candotti; Rosemeri Stroschein; Matias Noll.	A ginástica laboral foi eficaz na diminuição da intensidade e da frequência da dor, e na correção dos hábitos posturais durante o trabalho, melhorando a postura sentada, além de produzir efeitos positivos sobre a dor nas costas de trabalhadores que trabalham por longos períodos na posição sentada.
Grupo de reflexão com profissionais de uma unidade de terapia intensiva coronariana: um relato de experiência. (2016)	Suellen Rosana Costa Amaral; Andréia Elisa Garcia De Oliveira.	O programa utilizado foi a criação de um grupo de reflexão, no qual obtiveram como resultados positivos: melhoria nas relações interpessoais; autocuidado; criação de um espaço de escuta e troca de experiências. No presente artigo, consta que houve uma dificuldade de implementação de ações por falta de recursos e materiais.

Impacto de um programa de atividade física sobre a ansiedade, depressão, estresse ocupacional e síndrome de Burnout dos profissionais de enfermagem no trabalho. (2014)	Anderson Rodrigues Freitas; Estela Cristina Carneseca; Carlos Eduardo Paiva; Bianca Sakamoto Ribeiro Paiva.	Foi implementado um programa de atividade física no local de trabalho (PAFT). O mesmo não apresentou efeitos significativos sobre transtornos do humor, Burnout ou estresse ocupacional. Porém, foi identificada uma melhoria no controle da dor física, da fadiga, da qualidade de vida em geral e da capacidade de trabalho.
Impacto de um programa de musicoterapia sobre o nível de estresse de profissionais de saúde. (2013)	Gunnar Glauco De Cunto Taets; Claudio Joaquim Borba Pinheiro; Nébia Maria Almeida De Figueiredo; Estélio Henrique Martin Dantas.	O programa utilizado foi a técnica da musicoterapia para redução do nível de estresse provocado pelo ambiente de trabalho. Foram obtidos resultados positivos, havendo equilíbrio, permitindo que o trabalhador não chegue ao estado de exaustão e melhorando a qualidade no desempenho das suas funções.

Fonte: Elaborado pela autora (setembro, 2017).

O primeiro artigo da tabela acima, “Avaliação dos trabalhadores acerca de um programa de qualidade de vida no trabalho: validação de escala e análise qualitativa”, possui como um dos pontos relevantes a análise da percepção de gestores, servidores e estagiários sobre as ações do PQVT de uma instituição pública. A análise mostrou a incidência de quatro indicativos: professores, relacionamento entre os colegas, benefícios da ginástica laboral e método de trabalho. A parte final da análise foi realizada com gestores e servidores, mostrando a valorização destes para as ações do programa como um todo, mas também reconhecendo que a excessiva demanda de trabalho e a falta de infraestrutura podem interferir no processo.

Por sua vez, o segundo artigo relata a análise da influência de um Programa de Ginástica Laboral (PGL) na redução de atestados de uma empresa privada. A amostra foi composta por 31 trabalhadores, sendo a grande maioria do sexo masculino e apenas 9 do sexo feminino. Todos os dados foram coletados a partir dos prontuários dos funcionários. O PGL foi aplicado duas vezes por semana no período de um ano, obtendo como resultado a

diminuição em mais de 50% da quantidade total de atestados, bem como a redução de doenças sistêmicas e osteomusculares.

O terceiro artigo foi desenvolvido a partir de uma análise da eficácia de um programa de gestão do estresse. Nessa situação, realizou-se um estudo com os trabalhadores em dois momentos distintos, pausando durante o tempo de seis meses, intercalando com a implementação de um programa psicopedagógico. Noventa e dois profissionais de enfermagem aceitaram participar do estudo, resultando em um programa positivo de gestão de estresse laboral, com a utilização da técnica de relaxamento progressivo de Jacobson.

Por sua vez, o quarto artigo retrata acerca da promoção de ações e/ou de programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). O levantamento revelou que muitas organizações buscam incorporar PQVTs padronizados, de forma imediatista, sem o planejamento estratégico e os devidos investimentos, obtendo, portanto, resultados contrários aos esperados. Visando à apresentação de modelos de sucesso em PQVT, conclui-se que ainda há ações a serem desenvolvidas, de modo que haja diminuição entre o discurso e a prática, para que a QVT, conforme Alves (2011), “não seja apenas mais um modismo e não venha a desaparecer diante da primeira dificuldade a ser enfrentada”.

Na continuidade, vê-se que o quinto artigo relata um estudo de verificação acerca do efeito da Ginástica Laboral (GL) sobre a dor nas costas e a postura de servidores que desempenham funções que necessitam ficar por longos períodos na posição sentada. Para esse estudo, foram selecionados 30 participantes que trabalham no setor administrativo, divididos em grupos: experimental e de controle. Os participantes foram submetidos às sessões de GL em um período de três meses. Os resultados obtidos, por meio do teste de Wilcoxon, revelaram que o programa de GL proporcionou a diminuição da intensidade e da frequência da dor, assim como a adequação do hábito postural durante a jornada de trabalho.

O sexto artigo apresenta um relato descritivo de intervenção em um grupo de reflexão com servidores de uma equipe de Unidade de Terapia Intensiva (UTI) coronariana. A narrativa é advinda de uma profissional de Psicologia, residente de um Programa de Residência Multiprofissional em Saúde da Mulher. Foram realizados cinco encontros mensais em diferentes turnos, de acordo com os horários dos servidores. Nessas ocasiões, foi possível verificar: demandas institucionais; resistência por parte dos servidores, que, ao longo dos encontros, foi desfazendo-se com a criação de vínculo e a aceitação da intervenção, proporcionando momentos de reflexão e transformação na prática profissional e na relação dos participantes; comunicação fluída entre a equipe; e valorização do autocuidado por parte dos profissionais.

Por conseguinte, o penúltimo artigo trata da avaliação dos efeitos de um programa de atividade física, destinado aos profissionais de enfermagem, em determinada unidade de saúde, visando à diminuição dos níveis de ansiedade, depressão, síndrome de Burnout, estresse ocupacional, autopercepção de cuidados na saúde e, conseqüentemente qualidade de vida. Este programa foi aplicado por cinco dias na semana, durante o período de três meses, onde além de atividade física, foram aplicados instrumentos de medição (escalas, questionários e inventários). O programa não resultou em efeitos relevantes sobre as variáveis objetivadas no estudo, mas foi aceito como proposta de autopercepção e cuidados com a saúde.

Por fim, o último artigo traz uma proposta atípica de intervenção, compondo-se da técnica de musicoterapia sobre o nível de estresse de profissionais de saúde em um hospital privado. A amostra foi composta de 34 participantes voluntários de variadas atuações profissionais. Foram 12 sessões, com os seguintes instrumentos: inventário de Lipp (participação do psicólogo apenas na aplicação deste), técnicas de musicoterapia, improvisação e recriação musical. Houve uma diminuição do nível de estresse dos profissionais após a implementação do programa, tornando-se portanto, um programa efetivo na qualidade de vida do trabalhador.

Mediante os resultados preliminares dos artigos selecionados para análise, pode-se aferir que sete dos artigos encontrados são pautados em programas e ações de profissionais não psicólogos. Apenas o artigo “Grupo de reflexão com profissionais de uma unidade de terapia coronariana: um relato de experiência”, das autoras Amaral e Oliveira (2016), apresenta uma intervenção grupal no sentido de promover humanização do cuidado, pela troca de experiências e vivências dos trabalhadores.

Nota-se que dois artigos foram evidenciados com a intervenção de profissionais de enfermagem, obtendo uma participação secundária de profissionais da psicologia. O artigo “Impacto de um programa de musicoterapia sobre o nível de estresse de profissionais de saúde” relata a participação de um psicólogo apenas para a aplicação do Inventário de Sintomas de *Stress* para Adultos de Lipp (ISSL), para diagnóstico de estresse. No artigo “Relaxamento: estratégia de intervenção no stress”, foi elaborado um plano psicopedagógico com Relaxamento de Jacobson. Dessa forma, vê-se que ambos foram aplicados por uma profissional de enfermagem e uma doutoranda em psicologia.

Evidencia-se, portanto, a escassez de materiais científicos acerca da possível atuação do psicólogo nas organizações com enfoque nos programas de qualidade de vida no trabalho. Contudo, o resultado encontrado, por meio dos artigos acima citados, acerca da atuação destes

profissionais, remete ainda a uma intervenção de caráter clínico e envolvendo a aplicação de teste, e à promoção de escuta terapêutica entre os usuários.

Nos demais artigos, nota-se que cinco apresentam programas e ações de QVT, voltadas para atividades físicas, sendo a maioria de ginástica laboral, são eles: Andrade e Veiga (2012); Laux *et al.* (2016); Alves (2011); Candotti, Stroschein e Noll (2011) e Freitas *et al.* (2014).

Os resultados obtidos com os programas voltados às atividades de ginástica laboral demonstram eficácia na diminuição de dores musculares localizadas; reeducação postural; prevenção de doenças ocupacionais; redução de acidentes no trabalho; e diminuição de afastamento do trabalhador, promovendo integração no ambiente de trabalho.

Nesse sentido, os aspectos supramencionados representam uma melhoria na ação de promoção e prevenção da saúde física, não apresentando, portanto, uma equipe multiprofissional para lidar com a totalidade do indivíduo, reduzindo o foco a uma atuação unilateral. A partir disso, identificou-se que, na maioria dos programas apresentados nos artigos selecionados, são citados profissionais da área de educação física e fisioterapia em sua condução.

Segundo Trierweiler (2007), as estratégias utilizadas, para alcançar a QVT, são de difícil instalação, pela complexidade do gestor associar o lucro ao resultado efetivo desses programas. Nesse contexto, cabe ao psicólogo elucidar a importância de aspectos relacionados à subjetividade, as relações de poder e as práticas gerenciais que vão além das prescrições técnicas e mecânicas, afetando diretamente o lucro empresarial.

Logo, é necessário definir o real papel do psicólogo, uma vez que, para atuar nesta área, é preciso compreender as necessidades da empresa. Por meio da identificação da demanda organizacional, ele deve atuar como mediador e facilitador entre organização e trabalhador, com a finalidade de promover resultados satisfatórios, preservando a subjetividade do empregado e promovendo a relação de comprometimento com a empresa. Conforme citado no referencial teórico, Codo (2007) afirma que esse comprometimento não pode gerar pressão que comprometa a saúde mental do trabalhador.

Zanelli (2002) apontou características acerca do real papel da psicologia nas organizações, ressaltando que a principal função caracteriza-se pelo recrutamento, pela seleção e pelo treinamento. No entanto, após uma reflexão, foram levantadas várias funções essenciais a serem colocadas em prática para o desenvolvimento da organização, com a colaboração desse profissional.

Por fim, vale ressaltar que os programas citados pelo autor Alves (2011) possuem uma variabilidade de sugestões e ações a serem implementadas, conforme a especificidade das demandas institucionais. Todavia, o programa mais encontrado nos artigos selecionados refere-se apenas a cuidados com a saúde física, ou seja, um entre tantos programas de QVT que poderiam ser utilizados nas organizações, havendo, portanto um distanciamento entre o discurso e a prática.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tendo em vista o conceito de qualidade de vida no trabalho citado por França (2015), os programas voltados à abrangência deste, devem atender os aspectos globais (psicológicos, físicos e sociais) dos indivíduos. Assim sendo, as atividades que englobam os PQVTs devem possuir caráter dinâmico e plural, de modo que possam atender o trabalhador em suas especificidades.

A partir do mecanismo de busca das plataformas, foi possível identificar que o conceito de QVT associou-se ao quadro de doenças já instauradas, especialmente em indivíduos que integram grupos de risco (doenças infecciosas, gestantes, crianças e idosos) fora do ambiente organizacional. No entanto, ao utilizar filtros, foi possível encontrar artigos que tratassem da temática de PQVT, sem a participação direta de psicólogos. Apenas os artigos “Grupo de reflexão com profissionais de uma unidade de terapia intensiva coronariana: um relato de experiência”, “Relaxamento: estratégia de intervenção no estresse” e “Impacto de um programa de musicoterapia sobre o nível de estresse de profissionais de saúde” contavam com a participação desses profissionais; um mostrava a atuação direta como coordenador de um grupo terapêutico e o outro indicava a atuação específica para aplicação de testes psicológicos, tendo em vista que apenas o psicólogo obtém posse, conhecimento e manuseio de tais instrumentos.

Trierweiler (2007) alertou para o fato de que o trabalho dos profissionais de Psicologia, no ponto de vista da categoria, é percebido com falta de conhecimento a respeito das oportunidades na área organizacional, afetando primordialmente os PQVTs e, ainda a escassa exploração de estudos específicos desenvolvidos sobre a atuação da Psicologia.

Por sua vez, Zanelli (2002) evidenciou que a formação voltada a uma perspectiva clínica interfere negativamente na atuação organizacional. Paralelamente à deficiência encontrada na formação superior de psicologia, o papel do psicólogo se torna restrito no âmbito da psicologia do trabalho. É importante entender, com clareza, sobre a atuação do psicólogo, na intenção de determinar quais características permeiam a participação do referido profissional em programas de qualidade de vida nas organizações de trabalho.

Pontua-se, dessa forma, alguns exemplos das demais funções apresentadas pelo autor: desenvolver ações em equipe multiprofissional, programas de assistência psicossocial que facilitem a adaptação do trabalhador na organização; a partir da atuação, contribuir para o estudo e a produção teórica sobre o comportamento humano no contexto organizacional, desenvolvendo pesquisas; desenvolver, em equipe, a política de saúde ocupacional da

organização, contribuindo para o diagnóstico, na elaboração de projetos, na implementação e na avaliação das ações de saúde.

Mediante às demais ações apresentadas por Zanelli (2002), no campo da Psicologia organizacional, pode-se denotar que elas permeiam características que englobam os fundamentos da QVT. Partindo desse pressuposto, entende-se que esta área de criação de PQVT possui relação direta com a função do psicólogo. Nos artigos encontrados para esta pesquisa, foi constatada a participação do psicólogo em apenas três.

Mesmo a atuação do psicólogo sendo restrita nesses programas, considerando o referencial apresentado, identificou-se que o profissional de psicologia possui perfil e técnicas necessárias para gerenciar e criar estes programas e principalmente conscientizar o gestor da eficácia destes, a fim de proporcionar qualidade de vida nos trabalhadores. Tudo isso na intenção de fomentar o desenvolvimento da organização, saindo, portanto, do modelo clínico tradicional da formação acadêmica.

Pelo recorte teórico desta pesquisa, foi possível perceber que cinco artigos tratam sobre a QVT, relacionando-a com as atividades físicas de ergonomia, sem atuação do profissional de Psicologia, tornando-se portanto, uma implementação comum nas organizações brasileiras. O conhecimento, por parte dos gestores, da atuação de psicologia nas organizações ainda é restrito e pouco valorizado, esse fator foi demonstrado pela ausência desse profissional nos demais artigos, enfatizando apenas alguns profissionais na área da saúde.

Nos artigos pesquisados, foram utilizados diversos profissionais na elaboração e na execução dos PQVTs, trazendo os seguintes benefícios para as organizações: prevenção de doenças ocupacionais; redução de acidentes e promoção de integração no ambiente de trabalho (ANDRADE; VEIGA, 2012); melhoria na condição da saúde física; diminuição de atestados por doenças musculares (LAUX *et al.*, 2016); diminuição do ritmo cardíaco; melhorias significativas de ansiedade e conseqüentemente relaxamento muscular, proporcionando bem-estar profissional (BORGES; FERREIRA, 2013); desenvolvimento pessoal, satisfação com desenvolvimento de suas funções, aumento da produtividade, diminuição com gastos médicos, redução do absenteísmo e rotatividade, melhoria nas relações interpessoais, motivação, melhoria na qualidade de vida total (ALVES, 2011); diminuição da intensidade e frequência da dor, e na correção dos hábitos posturais (CANDOTTI, STROSCHEIN; NOLL, 2011); melhoria nas relações interpessoais; o autocuidado; criação de um espaço de escuta e troca de experiências (AMARAL; OLIVEIRA, 2016); melhoria no

controle da dor física, fadiga, qualidade de vida em geral e capacidade de trabalho (FREITAS *et al.*, 2014); melhoria da qualidade no desempenho das funções (TAETS *et al.*, 2013).

Conforme os benefícios supramencionados, apesar de serem executados por outros profissionais, é fundamental a contratação de um psicólogo organizacional e do trabalho para implementação e realização desses programas, ou seja, é necessário um investimento inicial com desenvolvimento de estratégias em qualidade de vida do trabalhador, pois servirá para desencadear um processo de mudança dentro das organizações

Apresentar as vantagens de práticas do psicólogo nas organizações, ainda é uma dificuldade, uma vez que os artigos pesquisados denotam esse contexto. Para que haja essa inserção, é necessário que os gestores ampliem o olhar no que diz respeito ao papel do psicólogo organizacional e do trabalho, bem como é importante que o profissional comprove, em sua prática, a efetividade para o crescimento e o desenvolvimento das organizações.

Nota-se, diante do estudo realizado, a necessidade de ampliar o olhar perante a atuação na área organizacional e do trabalho, de modo a fomentar laboratórios de pesquisas e intervenções nas academias. Assim, ambiciona-se que os acadêmicos e os profissionais tenham conhecimento sobre a atuação neste campo e também saiba o quanto é relevante para a construção da psicologia como ciência e profissão.

REFERÊNCIAS

- ALBORNOZ, Suzana. **O que é trabalho**. 6. ed. reimpr. São Paulo: Brasiliense, 2004. 103p
- ALVES, Everton Fernando. Programas e ações em qualidade de vida no trabalho. **Revista Interfaces: Revista de Saúde, Meio Ambiente e Sustentabilidade**, Maringá, v. 6, n. 1, p.60-78, abr. 2011.
- AMARAL, Suellen Rosana Costa; OLIVEIRA, Andréia Elisa Garcia de. Grupo de reflexão com profissionais de uma Unidade de Terapia Intensiva Coronariana: um relato de experiência. **Rbso: Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 24, n. 41, p.1-8, 2016.
- ANJOS, Felipe Burle dos. Organização do Trabalho. In: VIEIRA, Fernando de Oliveira. MENDES, Ana Magnólia. MERLO, Álvaro Roberto Crespo. (org.) **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013, p. 267-273.
- ARENDT, H. **A condição Humana**. 10. Ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2004.
- BARRETO, Nathália. Brasileiro é o 2º mais estressado do mundo: Pesquisa constatou que, em relação ao trabalho, nível de estresse dos brasileiros é muito alto. Japoneses lideram. **A Tribuna**. Vitória, p. 1-2. 30 abr. 2015. Disponível em: <<http://www.ismabrasil.com.br/img/estresse52.pdf>>. Acesso em: 23 out. 2017.
- BENDASSOLLI, P. F.; SOBOLL, L. A. P. Introdução às clínicas do trabalho: aportes teóricos, pressupostos e aplicações. In: BENDASSOLLI, Pedro F.; SOBOLL, Lis Andrea P. (Org.). **Clínicas do Trabalho: Novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade**. São Paulo: Atlas, 2011. p. 3-21.
- BORGES, Elizabete; FERREIRA, Teresa. Relaxamento: estratégia de intervenção no stress. **Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental**, Portugal, v. 1, n. 10, p.37-42, dez, 2013.
- BRUM, Eliane. Exaustos-e-correndo-e-dopados: Na sociedade do desempenho, conseguimos a façanha de abrigar o senhor e o escravo no mesmo corpo. **El País**. Madrid. 04 jul. 2016. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2016/07/04/politica/1467642464_246482.html>. Acesso em: 26 nov. 2017.
- CAMPOS, Dinael Corrêa de. **Atuando em Psicologia do Trabalho, Psicologia Organizacional e Recursos Humanos**. 2. ed., revista e ampliada. Rio de Janeiro: LTC, 2017.
- CANDOTTI, Cláudia Tarragô; STROSCHEIN, Rosemeri; NOLL, Matias. **Efeitos da ginástica laboral na dor nas costas e nos hábitos posturais adotados no ambiente de trabalho**. Rev. Bras. Ciênc. Esporte, Florianópolis, v. 33, n. 3, p.699-714, jul/set, 2011.
- CAÑETE, Ingrid. **Humanização: desafio da empresa moderna: a ginástica laboral como um caminho**. 2. ed. São Paulo: Ícone, 2001. 239 p.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CODO, Wanderley. Um Diagnóstico Integrado do Trabalho com Ênfase em Saúde Mental. In: CODO, Wanderlei. JACQUES, Maria da Graça. **Saúde Mental & Trabalho: leituras**. 3. ed. Petrópolis: Vozes, 2007, p. 173-190.

CUNHA, Carolina. **O trabalho: O conceito e a relação com o tempo livre ao longo da história**. 27/11/2015. Disponível em: <https://vestibular.uol.com.br/resumo-das-disciplinas/atualidades/trabalho-o-conceito-e-a-relacao-com-o-tempo-livre-ao-longo-da-historia.htm> Acesso em: 04 de junho de 2017.

DEJOURS, C. Psicodinâmica do Trabalho na pós-modernidade. In: Selma Lancman & Laerte Idal Sznelwar (orgs.). **Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Brasília: Editora Paralelo 15, 2004.

FILGUEIRAS, Júlio César. HIPPERT, Maria Isabel. Estresse: Possibilidades e Limites. In: CODO, Wanderlei. JACQUES, Maria da Graça (org.). **Saúde Mental & Trabalho: leituras**. 3. ed. Petrópolis: Vozes, 2007, p. 112-129.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. Qualidade de vida no trabalho. In: BENDANSOLLI Pedro F.; ANDRADE, Jairo Eduardo Borges. (org.) **Dicionário de Psicologia do Trabalho e das Organizações**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2015, p. 549-555.

FRANCO, Tânia. A centralidade do trabalho na visão da psicodinâmica de Dejours. **Caderno CRH**, Salvador, v. 17, n. 41, p.309-321, maio/ago. 2004. Disponível em: <file:///E:/Desktop/centralidade do trabalho psicodinâmica.pdf>. Acesso em: 26 nov. 2017.

FREITAS, Anderson Rodrigues et al. Impacto de um programa de atividade física sobre a ansiedade, depressão, estresse ocupacional e síndrome de Burnout dos profissionais de enfermagem no trabalho. **Revista Latino-americana de Enfermagem**, São Paulo, v. 22, n. 2, p.332-336, mar-abr, 2014.

GALVÃO, C. M; SAWADA, N. O.; TREVIZAN, M. A. **Revisão Sistemática**: recurso que proporciona a incorporação das evidências na prática da enfermagem. *Revista Latino-americana de Enfermagem*, Ribeirão Preto, v. 3, n. 12, p.549-556, maio/jun. 2004. Disponível em:<>. Acesso em: 26 nov 2017

INSTRUÇÃO NORMATIVA INSS/DC Nº 98 DE 05 DE DEZEMBRO DE 2003. Dispõe sobre atualização clínica das Lesões por Esforços Repetitivos (LER)/ Distúrbios Osteomusculares Relacionados Ao Trabalho (DORT). **Diário Oficial da União** 10/12/2003. Disponível em: http://www.ergonomianotrabalho.com.br/ler_dort_instrucao_normativa.pdf. Acesso em: 03 de maio de 2017.

LAUX, Rafael Cunha et al. Programa de Ginástica Laboral e a Redução de Atestados Médicos. **Ciência e Trabalho**, Chapecó, v. 56, n. 18, p.130-133, 2016.

MASLACH, Cristina. Entendendo o *burnout*. In: ROSSI, Ana Maria; PERRWÉ, Pamela L; SAUTER, Steven (org.). **Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional**. São Paulo: Atlas, 2005, p. 41-55.

PEREIRA, Â. L.; BACHION, M. M. **Atualidades em revisão sistemática de literatura, critérios de força e grau de recomendação de evidência**. *Revista Gaúcha de Enfermagem*, Porto Alegre, v. 4, n. 27, p.491-498, dez. 2006. Disponível em: <>. Acesso em: 26 nov 2017.

PIETRANI, Elina E.M. **Saúde Mental no trabalho: um convite ao dialógico**. In: XVI Encontro Goiano da Abordagem Gestáltica. Instituição Promotora: ITGT-Instituto de Treinamento e Pesquisa em Gestalt Terapia de Goiânia. Goiânia, GO. Junho/2010.

PIRES, Amanda Farrapeira Silva. O sentido do trabalho na construção da identidade social. **Trabalho de Conclusão de Curso** (Graduação) – Centro Universitário Luterano de Palmas. Palmas, 2010.

RODRIGUES, Marcus Vinicius Carvalho. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 7. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

RONCHI, Carlos César. **Qualidade de vida e trabalho: fatores psicossociais e da organização**. Curitiba: Juruá, 2015. 180 p.

_____. **Sentido do Trabalho – Saúde e Qualidade de Vida**. Curitiba: Juruá, 2010. 156p.

ROTHER, E. T. **Revisão sistemática versus revisão narrativa**. 2007 Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=307026613004> Acesso em: 26 nov 2017.

SAMPAIO, Jader dos Reis. Psicologia do trabalho em três faces. In: SAMPAIO, Jader dos Reis. GOULART, Iris Barbosa. (org.) **Psicologia do trabalho e gestão de recursos humanos: Estudos contemporâneos**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1998, p. 19-40.

SANTOS, Djenifer Francis Amaral. Qualidade de vida no trabalho: Um estudo sobre a percepção dos funcionários do Centro Estadual de Ensino Fundamental Tucunduva. **Trabalho de Conclusão de Curso** (Graduação) – Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul. Santa Rosa, 2012.

SIMONETTI, Luciane. Ciência do Cérebro 26/10/2015. Disponível em: <https://cienciadocerebro.wordpress.com/2015/10/26/o-estresse-do-dia-a-dia-e-o-que-o-seu-cerebro-tem-a-ver-com-isso> Acesso em: 04 de junho de 2017.

TAETS, Gunnar Glauco de Cunto et al. Impacto de um programa de musicoterapia sobre o nível de estresse de profissionais de saúde. **Reben: Revista Brasileira de Enfermagem**, Brasília, v. 3, n. 66, p.85-90, 2013.

TAMAYO, Maurício Rabayo. *Burnout*. In: BENDANSOLLI Pedro F.; ANDRADE, Jairo Eduardo Borges. (org.) **Dicionário de Psicologia do Trabalho e das Organizações**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2015, p. 139-146.

TAVEIRA Izabela. Organização do Trabalho. In: VIEIRA, Fernando de Oliveira. MENDES, Ana Magnólia. MERLO, Álvaro Roberto Crespo. (org.) **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013, p. 327-335.

TRIERWEILER, Michele. **Atuação dos psicólogos em programas de qualidade de vida nas organizações de trabalho**. 2007. 161 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2007.

VIEIRA, Adriane. **A qualidade de vida no trabalho e o controle da qualidade total**. Florianópolis: Insular, 1996.

ZANELLI, José Carlos. **O psicólogo nas organizações de trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2002.