



O CONCEITO DE BEM-ESTAR NO TRABALHO: IMPACTOS NA SAÚDE MENTAL DOS COLABORADORES

MAFESSONI, Isabelle Adriana¹
SANTUCCI, Kareem Tathiany Teixeira²

RESUMO

O bem-estar no trabalho tem sido amplamente discutido e estudado sobre perspectivas distintas, como o bem-estar físico, emocional, psicológico ou mental. É notável que determinados estudiosos passaram a se preocupar cada vez mais diante das condições satisfatórias e insatisfatórias no contexto de trabalho, desenvolvendo teorias específicas que buscassem analisar o funcionamento psicossocial dos trabalhadores. A partir disso, temáticas como a satisfação laboral, a qualidade de vida, o estresse ocupacional, o Burnout e as influências existentes no ambiente organizacional tornaram-se fortes marcos teóricos acerca da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT). Deste modo, o presente artigo tem como finalidade descrever sobre a POT inclinada para a atuação e compreensão do papel do Psicólogo Organizacional frente a saúde mental e o bem-estar do trabalhador, incluindo uma fundamentação teórica do bem-estar organizacional e da saúde mental dos colaboradores. Este estudo pretende também discutir a importância e o impacto diante dos riscos de adoecimento no trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Bem-Estar no Trabalho, Psicologia Organizacional e do Trabalho, Saúde Mental do Colaborador.

1. INTRODUÇÃO

A Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) configura-se como uma ciência voltada à compreensão das dinâmicas de interação entre indivíduos, grupos e organizações. O seu principal objetivo é investigar sobre como esses grupos influenciam-se entre si, considerando os aspectos psicológicos e sociais presentes nas relações trabalhistas (SANTOS, 2015).

Para Yamamoto (2003), o cenário do mundo corporativo juntamente com a globalização financeira e as inovações tecnológicas, vem sofrendo alterações significativas no mundo do trabalho. Essas transformações implicam diretamente no papel de profissionais que atuam com a gestão de pessoas, desencadeando-se então a necessidade de reestruturação do sistema. Neste contexto, o Psicólogo vem sendo indispensável nas organizações de trabalho, assumindo papéis estratégicos e promovendo ações que englobam a saúde mental dos trabalhadores.

Em virtude destes avanços e da modernidade laboral, houve uma determinada aceleração no ambiente de trabalho, sendo-o demarcado principalmente pelo aumento da carga horária de trabalho, a intensificação de lucros financeiros e pela competitividade a que são submetidos. Esse processo

¹Acadêmica do 10º período do Curso de Graduação em Psicologia no Centro Universitário Assis Gurgacz. E-mail: iamafessoni@minha.fag.edu.br.

² Docente orientadora. Graduada em Psicologia (2016). Graduada em Administração (2004). Especialização em Gestão Estratégica de Pessoas (2008). E-mail: kareem@fag.edu.br.



tende a influenciar negativamente o bem-estar do colaborador, repercutindo na qualidade de vida e em seu desempenho profissional (ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS, 2014).

Neste cenário, os fenômenos psicossociais do trabalho podem ser interpretados como sendo-os de riscos. No entanto, a conversão em riscos está relacionada ao potencial de causar danos psicológicos, físicos e sociais aos indivíduos, sendo fonte direta do estresse ocupacional (Zanelli e Kanan, 2018).

Conforme exposto, o presente trabalho tem como finalidade descrever sobre a Psicologia Organizacional e do Trabalho inclinada para a atuação e compreensão do papel do Psicólogo Organizacional frente a saúde mental e o bem-estar do trabalhador. O estudo pretende também discorrer sobre a importância e o impacto diante dos riscos de adoecimento no trabalho.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 BEM-ESTAR ORGANIZACIONAL

Segundo Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2014), a saúde no âmbito organizacional caracteriza-se como a priorização da organização pelo bem-estar do trabalhador e a manutenção com enfoque para resultados organizacionais positivos. Inclui-se também a observância de determinadas variáveis, como por exemplo à estrutura, às políticas de gestão de pessoas, tipos específicos de liderança e os demais processos que estão envolvidos no meio organizacional.

De acordo com os autores Ferreira e Mendonça (2014), o conceito de bem-estar engloba dimensões que estão relacionadas ao afeto, a satisfação com a vida e a felicidade, tal como as dimensões cognitivas. Dentre essas dimensões, destacam-se a autonomia, a auto aceitação, a inteligência emocional, o propósito de vida, o crescimento pessoal e por fim, o modo de se relacionar positivamente com os outros.

Com base no trabalho de Munsterberg - Psychology and Industrial Efficiency (1913), sendo considerado o marco principiante do surgimento da Psicologia Industrial, os trabalhadores eram categorizados como unidades isoladas e conforme o advento do Taylorismo em 1924, o trabalhador era visto como uma máquina, cuja eficiência poderia ser cientificamente estimada e os fatores que o influenciavam seriam a fadiga e às más condições de trabalho (CORDEIRO, 1961). A partir desta visão mecanicista perante a época, estudiosos propuseram-se a investigar e elaborar teorias que pudessem explicar o funcionamento psicossocial do trabalhador, abrangendo as suas condições



satisfatórias ou insatisfatórias e as demais complexidades (ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS, 2014).

Em vista desses acontecimentos, posteriormente surgiram novas formulações sobre os fenômenos psicossociais, os quais tornaram-se imprescindíveis marcos teóricos sob a perspectiva da Psicologia Organizacional. Neste viés, constituem-se um vasto campo de conhecimento científico, classificados por temas como, a satisfação no trabalho, qualidade de vida, saúde do colaborador, Burnout e agentes estressores (ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS, 2014).

Em concordância com os mesmos autores, o significado de bem-estar classifica-se como uma conotação abrangente, incluindo também a percepção do indivíduo com relação à denominadas áreas de sua vida, sejam elas perante o contexto social; familiar; de práticas religiosas e/ou espiritualidade; presença de colegas no ambiente no trabalho; critérios salariais, entre outros. A priori, os conceitos de bem-estar e saúde podem ser identificados de acordo com o atual estado físico dos trabalhadores, manifestando-se taxas sintomatológicas e epidemiológicas de doenças e distúrbios físicos (ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS, 2014).

Em suma, o papel da Psicologia dentro das organizações é atuar como facilitador e conscientizador das relações grupais que compõem as empresas, contribuindo acerca dos conhecimentos que englobam o comportamento humano, priorizando-se aspectos como a saúde, a satisfação pessoal/profissional e através de estratégias que promovam a qualidade de vida no mercado de trabalho (CAMPOS, 2008).

2.2 SAÚDE MENTAL DO COLABORADOR

A saúde mental do colaborador tem se tornado cada vez mais discutida no ambiente de trabalho, propondo-se a identificação dos motivos que influenciam tanto de forma positiva, quanto negativa em seus estados mentais. Aspectos como, a carga horária excessiva de trabalho, os estilos de liderança e o incentivo à competitividade são apenas alguns dos fatores que abrangem este contexto (ZANELLI *et al*, 2014).

De acordo com os autores Silva e Faria (2018), houve um aumento gradativo sobre os níveis de estresse e esgotamento mental nos últimos anos, culminando no aparecimento de doenças físicas e mentais nos trabalhadores. Deste modo, o cenário atual correlacionado com a pressão social, a autocobrança e o desenvolvimento veloz das indústrias, resultaram em indivíduos com altos níveis de estresse, sobrecarga mental e saúde fragilizada.



A saúde é definida como um estado de bem-estar físico, mental e social e não somente há ausência de enfermidades. Segundo Gomes *et al* (2020) e conforme estimativas da Organização Mundial de Saúde (OMS), os transtornos mentais considerados comuns acometem cerca de 30% dos trabalhadores. No que se refere aos transtornos mentais comuns, compreende-se a ansiedade, a depressão e o estresse. Já, com relação aos transtornos mentais graves, acometem cerca de 5% a 10% da população.

Para a Organização Mundial de Saúde - OMS (2022), no Brasil, por exemplo, há um elevado índice de pessoas ansiosas, sendo caracterizado em média por 9,3% da população. Esses dados demonstram consideravelmente a necessidade de se estabelecer medidas voltadas para a promoção da saúde, ampliando estratégias que contemplem uma vida saudável (GOMES *et al*, 2020).

Gomes *et al* (2020), ressalta que a probabilidade de desenvolver possíveis transtornos mentais normalmente está relacionada com os fatores de risco e proteção em que uma pessoa se encontra. É importante mencionar que o ambiente desempenha um papel crucial para a prevenção dessas sintomatologias, portanto, a definição do significado de trabalho precisa estar devidamente alinhado com os valores e objetivos pessoais de cada indivíduo.

3. METODOLOGIA

A execução deste artigo foi realizada baseando-se nos preceitos de uma abordagem bibliográfica sobre o conceito de bem-estar no trabalho diante da Psicologia Organizacional e do Trabalho. Segundo Sousa, Oliveira e Alves (2021), a pesquisa bibliográfica consiste em um estudo científico que possui como objetivo aprofundar e renovar o conhecimento, partindo-se da análise de materiais já publicados, como livros, artigos, entre outros documentos. Esse tipo de investigação está presente, de maneira inicial e essencial, na maior parte dos trabalhos desenvolvidos no meio acadêmico e científico.

Deste modo, a pesquisa conduziu-se por meio de uma seleção criteriosa de artigos científicos, livros e capítulos de livros selecionados através do *Google Scholar*. Logo, foram utilizados descritores relacionados ao bem-estar no trabalho, como o conceito de bem-estar, a atuação do Psicólogo frente à saúde mental dos colaboradores e os seus impactos associados ao adoecimento mental.

4. ANÁLISES E DISCUSSÕES



Santos (2015), cita que a saúde do colaborador pode ser afetada a nível físico, psicológico e social. Dentre o nível físico, critérios como os acidentes de trabalhos e doenças ocupacionais tendem a atuar como consequências psicológicas, visto que o estresse desencadeia uma série de doenças no organismo. Contudo, os fatores psicológicos estão na maioria das vezes relacionados ao mal-estar e a insatisfação no ambiente de trabalho, onde o trabalhador encontra-se constantemente desmotivado para exercer as suas tarefas.

Inicialmente, o Psicólogo Organizacional detinha sua relevância nas organizações pelo fato de desenvolver funções relacionadas à seleção e treinamento de pessoal, os quais eram imprescindíveis para o desenvolvimento eficaz das empresas. A despeito disso, atualmente sabe-se que suas ações vão muito além de tarefas tradicionais e sim, nomeando a presença de um profissional que está especialmente envolvido com práticas de saúde mental e qualidade de vida no ambiente de trabalho (CAMPOS, 2011).

Nesta mesma perspectiva, os Psicólogos organizacionais desempenham planos de formação e desenvolvimento pessoal, com grande enfoque em problemas laborais, sendo um dos mais evidenciados, o estresse ocupacional. Ademais, o Psicólogo, como gestor de pessoas deve encarregar-se diante de situações imprevisíveis que possam vir a ocorrer nas empresas, auxiliando os colaboradores a se adaptarem de maneira precisa conforme às mudanças (PEREIRA, 2016).

Anjos (2020), corrobora afirmando que a saúde e qualidade de vida é uma combinação de inúmeros fatores que visam o equilíbrio e bem-estar do indivíduo, reforçando-se que tais fatores não devem ser negligenciados, tendo em vista que essas consequências impactam negativamente tanto para a organização, quanto para o colaborador.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao analisar as informações relatadas no desenvolvimento do presente artigo, pode-se enfatizar que a Psicologia Organizacional desempenha um papel benéfico e essencial na promoção do bem-estar no ambiente de trabalho, favorecendo o aumento da produtividade, da satisfação emocional dos colaboradores e da eficácia organizacional (ZANELLI *et al*, 2014).

Conforme aponta Zanelli *et al* (2014), a formulação de decisões estratégicas nas organizações visam implementar a qualidade de vida e o bem-estar dos trabalhadores. Neste sentido, a construção e a ampliação dessas estratégias focadas nos indivíduos permitem o desenvolvimento de



competências como, relacionamento e comunicação assertiva, inclusão de salários e benefícios e por último, a inserção de práticas orientadas à promoção e prevenção de saúde mental nas empresas.

Conclui-se, portanto, que a presença do Psicólogo nas organizações é essencial para a construção de espaços humanizados, onde a saúde mental destaca-se como uma prioridade. Tolfo *et al* (2023) ao citar Zanelli (2014), ressalta ainda que investir no bem-estar do trabalhador não apenas reduz os riscos de adoecimento, como também favorece o engajamento e o desenvolvimento sustentável das instituições.

REFERÊNCIAS

ANJOS, Elieney Silva *et al.* **A CONTRIBUIÇÃO DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL SOBRE A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.** Revista Esfera Acadêmica Humanas, v. 5, n.1, 2020.

CAMPOS, D. **Atuando em Psicologia do trabalho.** São Paulo: LCT, 2008.

CAMPOS, K. C. L. *et al.* **Psicologia Organizacional e do Trabalho - Retrato da produção científica na última década.** Psicologia: Ciência e Profissão, 2011.

CORDEIRO, L. L. "O significado de relações humanas". **Revista de Administração de Empresas:** São Paulo, 1961.

GOMES, C. F. M.; PEREIRA JUNIOR, R. J.; CARDOSO, J. V.; SILVA, D. A. **Transtornos mentais comuns em estudantes universitários: abordagem epidemiológica sobre vulnerabilidades.** SMAD, Rev. Eletrônica Saúde Mental Álcool Drog. Ribeirão Preto, 2020.

MENDONÇA, H.; FERREIRA, M. C. Cultura organizacional, coping e bem-estar subjetivo: um estudo com professores de universidades brasileiras. **Rev. Psicol., Organ. Trab.,** v.14, n.2 Florianópolis, 2014.

MUNSTERBERG, H. **Psychology and industrial efficiency.** New York: The Riverside Press Cambridge, 1913.

Organização Mundial da Saúde (OMS). **Depressão e outros transtornos mentais comuns: estimativas globais de saúde.** Genebra: OMS, 2022.

PEREIRA, N. L.; CRUZ, S. A. **O PAPEL DO PSICÓLOGO NAS ORGANIZAÇÕES.** Repositório da Fundação de Ensino e Pesquisa do Sul de Minas, 2016.

SANTOS, F. C. O.; CALDEIRA, Patrícia. **A PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE: AS NOVAS ATUAÇÕES DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL.** Psicologia.pt. 2015.



SILVA, K. A.; FARIA, B. E. M. Qualidade de vida no trabalho: a contribuição do psicólogo organizacional. **Revista Psicologia Saúde e Debate**, 2018.

SOUSA, A. S.; OLIVEIRA, S. O.; ALVES, L. H. A pesquisa bibliográfica: princípios e fundamentos. **Cadernos da Fucamp**, 2021.

TOLFO, Suzana da Rosa; MONTEIRO, Janine Kieling; HELOANI, José Roberto Montes. Processos Psicossociais e Saúde no Trabalho: Perspectivas Teóricas, Instrumentos e Gerenciamento. **Revista de Psicologia da IMED**. Passo Fundo, 2023.

YAMAMOTO, O. H.; GOUVEIA, V. V. (EDS.). **Construindo a psicologia brasileira: desafios da ciência e prática psicológica**. 1. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2003. v.1

ZANELLI, J. C.; BASTOS, A. V. B. Inserção profissional do psicólogo em organizações e no trabalho. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

ZANELLI, J. C.; BORGES, A. J. E.; BASTOS, A. V. B. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014.

ZANELLI, J. C.; KANAN, A. L. **Fatores de Risco, Proteção Psicossocial e Trabalho**: organizações que emancipam ou que matam. Florianópolis: Editora Uniplac, 2018.