
**CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO
OCTÁVIO BASTOS - UNIFEOB**

Ana Carla Cavalcanti - 22001032

Ana Vitória Gonçalves Figueiredo - 22001367

Mirela Cristina de Carlos - 22001370

Pâmela Cristina Tapi - 22000106

Victória Ferreira Colozo - 22000469

Tiago Vergilio dos Santos - 22001340

**AS PRESSÕES E ABUSOS SOFRIDOS POR
COLABORADORES E A IMPORTÂNCIA DOS PSICÓLOGOS
DENTRO DAS ORGANIZAÇÕES**

São João da Boa Vista/SP

2022

RESUMO

O trabalho do psicólogo, em qualquer campo de atuação tem como prioridade a saúde mental, o psicólogo organizacional e do trabalho, tem como papéis o objetivo a promoção, a preservação e o restabelecimento do bem-estar e da qualidade de vida dos trabalhadores. Sendo pontos como base deste estudo, através de pesquisas e entrevista com profissional desta área, este trabalho identificou e apontou alguns desafios enfrentados pelo psicólogo que devem ser observados, estudados e corrigidos. Apontando seus objetivos específicos com seus atributos básicos, e considerando os desafios sofridos pelo profissional da psicologia dentro do ambiente, e denotando questões de abusos e pressões sofridas pelos colaboradores. Trazendo a falta de autonomia e questões de baixa remuneração, e atividades que devem ser executadas. Buscou-se realizar um levantamento bibliográfico para entender o tema proposto

O psicólogo especializado em sucesso empresarial pode elaborar estratégias que supram tanto as demandas da empresa quanto as de seus talentos. Além disso, o psicólogo que atua em organizações privadas, em sua maioria não tem estabilidade no emprego e convive com sentimentos de ansiedade, insegurança, desânimo e medo de serem demitidos, em geral, percebem que a quantidade excessiva de trabalho e o número de horas despendidas nas atividades e funções são desafios no trabalho que podem diminuir os níveis de satisfação laboral. Essa relação pode ser comprovada a partir de pesquisas realizadas com psicólogos organizacionais que indicam que esses profissionais frequentemente extrapolam seus horários de trabalho devido ao excesso de atividades e, como resultado, desenvolvem sofrimento no trabalho.

Palavras-chave: Organizacional; saúde, psicologia organizacional e do trabalho e surgimento; psicólogo organizacional.

I. INTRODUÇÃO E JUSTIFICATIVA

Atualmente com as mudanças que ocorrem constantemente no mundo, como por exemplo, o avanço da tecnologia, a competitividade entre as pessoas e empresas e também a pandemia de Covid-19, o acúmulo de pressão no ambiente de trabalho se torna cada vez maior.

Hoje em dia, mais de 300 milhões de pessoas no mundo sofrem de depressão, sendo uma das maiores causas da incapacidade de trabalhar, uma pesquisa realizada pela Organização mundial da saúde (OMS) estimou que “os transtornos

depressivos e de ansiedade custam 1 trilhão de dólares à economia global a cada ano em perda de produtividade.”

Levando em consideração que uma pessoa trabalha em média 8 horas por dia, é de suma importância o estudo e uma solução para os transtornos mentais e frustrações que atingem uma grande parcela de colaboradores no mundo.

Questões como o assédio moral e intimidação no trabalho serão discutidas e apontadas nesta pesquisa e a atuação do psicólogo dentro das organizações será um dos pontos chaves para a solução do problema.

No entendimento de Martins;

Bastos (1990), quando se fala nos objetivos da atuação do psicólogo organizacional, entende-se que permita a adequada alocação e controle da vida funcional do trabalhador, bem como definir e implementar programas que visem a saúde, proteção, valorização e satisfação do trabalhador, facilitando seu acesso, e de seus dependentes aos serviços básicos (MARTINS; BASTOS 1990)

Sabemos como o trabalho faz parte da vida, e uma grande parte passamos no trabalho, o psicólogo organizacional e do trabalho tem como papéis o objetivo a promoção, a preservação e o restabelecimento do bem-estar e da qualidade de vida dos trabalhadores.

O ritmo de vida acelerado e o clima de alta competitividade que por muitas vezes está presente no ambiente das empresas, contribui para o aumento de adoecimentos psicológicos e físicos dos indivíduos. A partir disto o tema qualidade de vida tem se tornando mais frequente no cotidiano dos trabalhadores e organizações, pois o trabalho do Psicólogo, em qualquer campo de atuação tem como prioridade a saúde mental.

Alguns desafios enfrentados pelos psicólogos devem ser observados, estudados e corrigidos, portanto será exposto alguns pontos como base do estudo:

O Psicólogo Organizacional enfrenta no ambiente profissional a falta de prestígio por parte de seus gestores, isso ocorre porque muitos gestores não consideram os impactos sistêmicos e a importância das relações humanas no funcionamento de uma organização.

Impactos psicossociais não são considerados nas mudanças organizacionais como, por exemplo, em uma fusão de empresas ou demissões de funcionários. Como consequência, o psicólogo perde espaço para profissionais de outras áreas.

Psicólogos organizacionais ainda não são bem vistos por outros profissionais da psicologia, o papel do psicólogo organizacional é desconhecido por muitos, e muitas vezes são criadas visões distorcidas que não correspondem com a realidade, a área

se atualizou e mudou muito desde o seu surgimento e existe uma variedade grande de teorias para o trabalho em organizações.

A área de Recursos Humanos é ocupada por profissionais de diversas outras áreas, como administração, economia e engenharia de produção, esses profissionais possuem muitas vezes, percepções e uma linguagem diferente, o que dificulta a comunicação e a integração entre eles com psicólogos.

Situações negativas recorrentes no cenário do trabalhador são fatores de inclusão para estressores mentais, que podem influenciar o pensamento suicida e o suicídio, os quais se destacam, por exemplo: assédio ou bullying; depressão; Síndrome de Burnout; condições do ambiente de trabalho; excesso de horas, entre outros. Assim, em uma perspectiva mais ampla, relacionada à saúde do trabalhador, ao ambiente de trabalho e consecutivamente baseada nas muitas maneiras pelas quais o suicídio pode estar associado, é possível que haja uma intrínseca relação entre essas áreas de estudo. (Corsi et al, 2020)

Portanto, é possível entender que cabe ao psicólogo organizacional aprender como lidar com não-psicólogos e entender questões estratégicas para que o diálogo possa ocorrer de maneira efetiva.

A psicologia clínica possui maior prestígio e foco dentro da graduação, impedindo que estudantes realmente conheçam mais a respeito da psicologia organizacional e do trabalho. A capacitação é precária para psicólogos organizacionais nas faculdades e por vezes cursos de pós-graduação em administração acabam ocupando o espaço que as instituições de psicologia não preenchem.

A psicologia organizacional realiza as estratégias necessárias no ambiente corporativo. As ações do psicólogo se dão necessárias para a evolução para as atividades de comunicação entre colegas e líderes, para diminuir a rotatividade de colaboradores, para o crescimento de melhores relações entre pessoas, além de ajudar na melhoria da saúde mental.

Mas, a realidade é que as consequências dos desafios citados acima vão desde baixo rendimento e maior risco de acidentes de trabalho até dificuldade para relaxar em momentos de lazer.

Em contrapartida, o papel do psicólogo do trabalho e organizacional é realizar ações remediadoras e preventivas que impeçam ou dificultem esses sintomas no trabalho dos colaboradores, nos colegas e em si mesmo.

De acordo com o pensamento de Bastos, a psicologia organizacional " atua na redução de conflitos, ampliando as estratégias de domínio dos gestores e reduzindo a consciência crítica do trabalho em prol da transformação em sua empresa ou sociedade ". (Bastos; Yamamoto; Rodrigues, Pg.35.2013)

II. OBJETIVOS

Nosso objetivo é elaborar material técnico - científico e reflexivo sobre os desafios da atuação do psicólogo organizacional. Tendo como objetivos específicos:

- conhecer as diretrizes do conselho nacional de psicologia (CFP) para a atuação dos profissionais de psicologia da área da psicologia do trabalho/ organizacional;
- entrevistar profissionais da área;
- compreender as principais demandas contemporâneas do psicólogo organizacional.
- compreender as dificuldades percorridas por esses profissionais na área especificada.

As raízes vinculadas da Psicologia com o mundo do trabalho são encontradas no final do século XIX, em 1889, Patrizi criou o Laboratório de Psicologia do Trabalho em Modena, Itália. Kraepelin, na Alemanha, e Mosso, na Itália, nos anos 90 do século XIX, investigaram aspectos associados à fadiga e a cargas de trabalho. Atualmente a Psicologia Organizacional e do Trabalho é a segunda maior área procurada para atuação, podemos perceber que essa área tem diversas capacidades de onde a função na melhoria e na qualidade de vida na relação dos indivíduos. A psicologia vem se ajustando e aperfeiçoando nas mudanças na globalização fazendo que surjam novas exigências no mercado de trabalho. Essa área tem diversas possibilidades e tais problemas conduzem o Psicólogo a focalizar sua análise no indivíduo e, por consequência, a atuar na indústria com o objetivo de ajustar o indivíduo às tarefas e (ou) à empresa. Para isso, o psicólogo analisa as características básicas do trabalho, participando das pesquisas de tempos e movimentos, avalia os indivíduos para escolher os melhores e mais adequados à execução de cada operação (recrutamento e seleção); treina as habilidades dos indivíduos e estuda sistemas de recompensas e punições. Martin-Baró (1988) pontua que esse conjunto de ações do psicólogo pressupõe assumir que a organização é inquestionável e que o desempenho bem-sucedido deriva diretamente das qualidades individuais dos trabalhadores

Desafios do Psicólogo Organizacional e do Trabalho:

O Psicólogo Organizacional e do Trabalho atua observando o trabalhador de dentro das organizações, não propriamente um funcionário da empresa e assim tendo uma visão geral da organização, ele tem um papel importante de mediação entres os funcionários e a organização.

O que diferencia entre as áreas de atuação desses dois profissionais é que o psicólogo organizacional atua auxiliando nos desafios corporativos, ou seja, vai

diagnosticar o clima organizacional, os treinamentos visando o bem-estar geral da empresa.

Enquanto o psicólogo do trabalho foca a atenção nas práticas do trabalhador, promovendo e preocupando-se com as condições de trabalho tendo como o objetivo o bem-estar do trabalhador.

Atuar na área da psicologia organizacional e do trabalho é um desafio diário, olhar para os trabalhadores das organizações e tentar criar um ambiente de trabalho mais harmonioso, e com melhores condições, muitas vezes não é uma tarefa fácil, pois existem muitos conflitos de interesse entre a organização e o trabalhador. Muitas vezes o psicólogo tem o diagnóstico da organização, mas não tem as ferramentas necessárias para atuar.

Esse problema é mais comum de ser diagnosticado em empresas que não são padronizadas, o psicólogo detecta o problema, mas a empresa não tem interesse em buscar melhorias, a empresa só visa o lucro e benefícios para si e não considera as necessidades dos colaboradores, e como psicólogo deve atuar nessa situação? Como motivar esses trabalhadores?

Esses profissionais lidam com várias dificuldades no ambiente de trabalho, falta de conhecimento sobre o trabalho do profissional por parte da organização, faz com que ele não consiga atuar de forma que possa ajudar e fazer realmente a diferença. Esse fator também contribuiu para que ele ocupasse funções que não são pertinentes ao seu cargo.

Falta de orçamento para desenvolver projetos é outro fator que contribuiu para que a atuação do psicólogo seja prejudicada no ambiente de trabalho, más condições de trabalho também prejudicam sua atuação, muitos profissionais não têm instalações adequadas para desenvolver suas atividades e tendo um prejuízo no seu trabalho.

O psicólogo organizacional/ do trabalho encontra vários desafios, entre eles estão a baixa remuneração que está na média no Brasil em um valor de 3.156 reais para uma carga excessiva de trabalho que dura cerca de 38 horas semanais, além das más condições de trabalho e a desvalorização por outros profissionais no ambiente profissional que muitas vezes não valorizam o psicólogo e sua atuação.

A falta de autonomia no ambiente também dificulta o processo de realização da profissão.

Além disso, vê-se que a atuação do psicólogo nas organizações é bem técnica, e ao mesmo não se pode esquecer que o objetivo desse profissional na empresa é com o indivíduo, o que deixa delicada a situação.

Podemos perpassar por este assunto pensando um pouco sobre a visão de Karl Marx sobre o trabalho e a alienação que sofremos.

Segundo ele, o trabalhador é estranho ao produto de sua atividade, que pertence a outro. Ou seja, tem como consequência que o produto se consolida, perante o trabalhador, como um “poder independente”, e que, “quanto mais o operário se esgota no trabalho, tanto mais poderoso se torna o mundo estranho, objetivo, que ele cria perante si, mais ele se torna pobre, e menos o mundo interior lhe pertence”

Sendo assim, a alienação do trabalhador relativamente ao produto da sua atividade surge, ao mesmo tempo, vista do lado da atividade do trabalhador, como alienação da atividade produtiva. Esta deixa de ser uma manifestação essencial do homem, para ser um “trabalho forçado”, não voluntário, mas determinado pela necessidade externa. Tais necessidades como, por exemplo, o sustento familiar que traz muitas consequências, inclusive, imediatas, como se tornar estranho diante do seu lar, deixando sua família de lado, e lidando com defasagens psicológicas, tornando com que aquele trabalho não seja benéfico para sua vida.

A análise experimental do comportamento é uma ferramenta de grande valia para ajudar no entendimento das situações de pressão sofridas no ambiente de trabalho e o motivo pelo qual as pessoas se submetem a “sobreviver” neste ambiente.

Pensando no condicionamento operante, um trabalhador que vive em um ambiente desgastante psicologicamente, mas ao final do mês recebe uma pequena gratificação pelos serviços prestados, aos poucos se torna condicionado a suportar este trabalho, mesmo que sua mente e corpo demonstrem sinais de esgotamento.

Assim, são alienados e condicionados a empregos sacrificantes que vem deixando a sociedade doente de forma mental e física.

Atividades desenvolvidas pelo psicólogo organizacional que pode atuar nas organizações, podendo ter três enfoque distintos, conforme a profundidade da execução do trabalho feito pelo psicólogo organizacional.

O plano técnico ou psicológico utilizará os procedimentos e instrumentos conhecidos ou disponíveis. Assim as atividades são executadas de forma sistemática. Conforme pré-estabelecido.

No plano estratégico, o psicólogo integra a equipe que formula as técnicas de ação.

No plano político, o psicólogo integra a equipe que formula as políticas globais para a organização. As atividades desenvolvidas neste nível se desdobram em ações estratégicas e técnicas congruentes.

Em gestão de pessoas é necessário que faça a organização e o comando dos recursos humanos.

III. METODOLOGIA

Buscando entender o tema proposto, buscou-se realizar um levantamento bibliográfico para análise de artigos e publicações referentes ao psicólogo organizacional nos últimos 6 anos. As buscas foram realizadas entre os anos de 2005 e 2022. Por meio das bases de dados, CREPOP, Google Acadêmico, PEPsic e Scielo.

IV. RESULTADOS ESPERADOS

Entrevista:

A entrevista foi realizada no dia 11 de outubro de 2022, por vídeo chamada com uma profissional atuante na área da Psicologia Organizacional do Trabalho. Sendo feita por cinco integrantes do segundo módulo de psicologia da Universidade UNIFEOP com o intuito de abordar temas relevantes de reflexão para o público-alvo.

Pressão Psicológica

Percebe-se que a pressão psicológica vai muito de encontro com a emoção do funcionário, pois acaba atingindo o seu desenvolvimento profissional e assim causando efeitos negativos e desmotivação.

Refletindo sobre a importância de compreender como as organizações percebem esse aspecto, surge a pergunta de partida: Como a pressão psicológica pode impactar na saúde mental do trabalhador?

(...) A maioria está relacionada às metas a serem alcançadas, oportunidades de carreira, relação dos colaboradores com a liderança. (Lis).

O assédio moral interpessoal e organizacional se evidencia em virtude de todos os aspectos de humilhação, exclusão e pressão que recebem no ambiente de trabalho, sob forma de coação, subversão, chantagem e rebaixamento. Para não terem que sofrer com o desemprego, alguns preferem pedir demissão, outros suportam as dores, ultrapassando os limites do corpo.

(...)A lógica da produção de assédio moral e organizacional destrói a solidariedade e impede que os trabalhadores construam coletivamente formas de enfrentamento do trabalho. (Silva et al,2011)

Contudo o assédio moral é uma degradação psicológica provocada pelo agressor, onde a vítima não tem ideia do que está acontecendo. Essa pressão psicológica provoca nas vítimas sensação de incapacidade, insegurança, sentimento de fracasso, entre outros. O papel do psicólogo organizacional com essa vítima (Oliveira, 2010):

(...) Primeira reação ao acolhimento do colaborador, entender a situação, não aceitar tal situação, acessar os recursos humanos, tentar lidar da forma mais benéfica possível pois é uma situação delicada. (Lis).

Conflitos de Interesses

O papel do POT já sabemos que é proporcionar um clima organizacional harmonioso que possa beneficiar os colaboradores, para que assim ele possa ser produtivo para organização. Mas esse profissional também tem de lidar com os interesses da organização que muitas vezes não tem o cuidado necessário para garantir o bem-estar do colaborador.

A organização por muitas vezes só visa o lucro deixando de lado as angústias e frustrações de seus colaboradores, e isso gera um grande impacto no clima organizacional e pode acarretar uma série de consequência negativas; ambiente de trabalho hostil, desmotivação, resultados insatisfatórios, problemas de relacionamento, não execução de tarefas, baixa produção e falta de foco entre outros.

Uma das funções do psicólogo organizacional, é mediar os interesses da empresa ao mesmo tempo em que garante os direitos e o bem-estar dos colaboradores

(..) tentar entender as necessidades dos dois lados, da empresa e dos colaboradores. (Lis)

Para a maioria dos casos uma negociação é a maneira mais democrática de se resolver conflitos.

Negociação é um processo onde ambas as partes se unem para discutir propostas e ideias a fim de conseguir um acordo.

O psicólogo organizacional é um ótimo aliado nesse processo de negociação, é dele a função de administrar o conflito e ainda apresentar uma visão positiva do conflito, como por exemplo permitir diferentes pontos de vista, interesses e valores.

A administração desse conflito vem por meio das escolhas de estratégias adequadas para lidar com determinadas situações.

Se um colaborador possui algum tipo de conflito com seu supervisor seja por insubordinação, pensamentos contrários, ou por autoritarismo, por exemplo, a tendência é que ele influencie mais pessoas a terem o mesmo comportamento e não o contrário. Um outro exemplo, se esse colaborador está desmotivado, ela vai trabalhar mal, não vai ter seu melhor desempenho profissional e vai impactar nos resultados da empresa.

O psicólogo pode analisar as situações de trabalho em relação ao modo de organização, ao ambiente físico, aos relacionamentos entre chefias e subordinados, entre outras, e propor, por meio de um diagnóstico organizacional, mudanças que sejam benéficas à saúde do trabalhador. (Silva et al,2011)

Por esses motivos o POT tem um papel muito importante dentro das organizações, por mediação desse profissional a empresa pode obter os resultados esperados, e proporcionar um clima organizacional positivo para os colaboradores.

(...) Saber lidar com os conflitos entre a organização que nos contrata e as necessidades dos colaboradores no geral, e entender até onde vai os limites dessa relação para conseguir gerir de uma forma mais assertiva. (Lis)

V. CONCLUSÃO

O objetivo deste trabalho é mostrar as dificuldades que o profissional da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) se depara em seu dia a dia nas organizações, e mostrar também as pressões psicológicas que os colaboradores são submetidos no trabalho.

Nota-se que muitas vezes a falta de recursos, local adequado para a atuação do psicólogo, a falta de credibilidade por outros profissionais no ambiente de trabalho entre outros fatores prejudicam a eficiência do trabalho a ser realizado.

Essas problemáticas têm impacto direto no clima organizacional, prejudicando possíveis soluções para conflitos internos dos trabalhadores e interferindo no seu melhor rendimento, outro fator identificado é fato de que algumas organizações não dão a devida importância para essas questões, visando apenas o rendimento e o lucro, deixando o bem estar do colaborador em segundo plano. Tal situação pode gerar uma série de problemas físicos e mentais entre eles estão; Falta de rendimento, desânimo, estresse, ansiedade entre outros.

Diante dos fatos mencionados, chega-se à conclusão que o (POT) tem um papel fundamental no clima organizacional, e pode trazer uma série de benefícios para os colaboradores e por consequência um melhor rendimento e mais lucro para a organização.

VI. REFERÊNCIAS

CORSI, Carlos Alexandre Curylofo *et al.* **Vigilância em saúde do trabalhador: o suicídio relacionado ao trabalho..** 2020. SMAD, Rev. Eletrônica Saúde Mental Álcool Drog. (Ed. port.) vol.16 no.4 Ribeirão Preto out./dez. 2020

GOULART JÚNIOR, Edward *et al.* **Fadiga no trabalho: como o psicólogo pode atuar?** Psicol. estud. vol.15 no.3 Maringá Sept. 2010

OLIVEIRA, K. K. M.; SILVA, E. F. **O sofrimento psíquico em portadores de lesões por esforços repetitivos relacionadas ao trabalho (LER/DORT) na indústria do calçado em Campina Grande-PB Campina Grande:** Universidade Estadual da Paraíba, 2006. 63p. Relatório de Pesquisa de Iniciação Científica (PIBIC)

OLIVEIRA, Renato. **A CONCEPÇÃO DE TRABALHO NA FILOSOFIA DO JOVEM MARX E SUAS IMPLICAÇÕES ANTROPOLÓGICAS**, [S. l.], p. 1-17, 3 fev. 2010.

SANTOS, Fernanda Cristina Oliveira. **A psicologia organizacional e do trabalho na contemporaneidade: as novas atuações do Psicólogo Organizacional:** a psicologia organizacional e do trabalho na contemporaneidade: as novas atuações do psicólogo organizacional. A psicologia organizacional e do trabalho na contemporaneidade: as novas atuações do Psicólogo Organizacional. 2014. Rev. Psicol., Organ. Trab. v.5 n.2