

CENTRO UNIVERSITÁRIO ATENAS

DIEGO OLINTO RIBEIRO DE ARAÚJO

**CLIMA ORGANIZACIONAL: desafios da psicologia no ambiente
empresarial**

Paracatu

2020

DIEGO OLINTO RIBEIRO DE ARAÚJO

CLIMA ORGANIZACIONAL: desafios da psicologia no ambiente empresarial

Monografia apresentada ao curso Psicologia do Centro Universitário Atenas, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Psicologia.

Área de Concentração: Psicologia Organizacional.

Orientadora: Prof. Msc. Ana Cecilia Faria.

Paracatu

2020

DIEGO OLINTO RIBEIRO ARAÚJO

CLIMA ORGANIZACIONAL: desafios da psicologia no ambiente empresarial

Monografia apresentada ao curso de Psicologia do Centro Universitário Atenas, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Psicologia.

Área de Concentração: Psicologia Organizacional.

Orientadora: Prof. Msc. Ana Cecilia Faria.

Banca Examinadora:

Paracatu – MG, _____ de _____ de _____.

Profª. Msc. Ana Cecilia Faria.
Centro Universitário Atenas

Prof. Msc. Robson Ferreira dos Santos.
Centro Universitário Atenas

Prof. Msc. Romério Ribeiro da Silva.
Centro Universitário Atenas

Dedico este trabalho a Deus razão maior por estar aqui hoje, e a minha família que sempre me apoio na realização deste sonho.

AGRADECIMENTO

Agradeço primeiramente a Deus que sempre esteve ao meu lado e me deu força, ânimo e crença para não desistir e continuar lutando por este meu sonho e objetivo de vida. A Ele eu devo minha gratidão. Toda a minha gratidão ao corpo docente e em especial, minha orientadora e Professora Ana Cecilia que esteve comigo desde ao princípio desta trajetória, serei eternamente grato a mesma por ter me encontrado quando eu estava perdido. Obrigado por todo incentivo e apoio tão importantes. Sem sua ajuda e ensino nada disso seria possível. Ao longo de todo meu percurso eu tive o privilégio de trabalhar de perto com os melhores professores, educadores, orientadores. Sem eles não seria possível estar aqui hoje de coração repleto de orgulho.

Agradeço imensamente a minha namorada Lara, que foi meu braço direito em busca desta conquista, obrigado por todo carinho, amor, paciência e sabedoria, sem você o caminho seria mais árduo. Obrigado por tanto Amigos, família, que nunca desistiram de mim e sempre me ofereceram amor, eu deixo uma palavra e uma promessa de gratidão eterna, a vocês eu deixo uma palavra gigante de agradecimento. Hoje sou uma pessoa realizada e feliz porque não estive só nesta longa caminhada. Vocês foram meu apoio.

Por fim, mas não menos importante, deixo uma palavra de gratidão a todas as pessoas que de alguma forma tocaram meu coração e transmitiram força e confiança em mim.

Todas as pessoas são grandes realizadoras em potencial, algumas simplesmente precisam de um empurrão.

Kenneth Blanchard.

RESUMO

O clima organizacional de uma empresa reflete o modo como às pessoas interagem uma com as outras. Clima organizacional engloba salário, motivação dos funcionários, rotatividade, gestão, dentre outras características. Em uma organização é essencial que os funcionários estejam motivados acerca do clima da empresa para melhor desenvolver e executar suas funções, sendo o psicólogo fundamental nesse campo. Como metodologia, foi utilizada a revisão de literatura através de livros e artigos, a ideia desta revisão é de destacar a influência que um clima organizacional exerce dentro das empresas bem como identificar que ações incentivam o nível de satisfação dentro desse serviço, a fim de tornar o ambiente de trabalho harmônico e prazeroso.

Palavras-chave: Clima organizacional. Psicologia Organizacional. Motivação. Saúde Mental nas Organizações.

ABSTRACT

The organizational climate of a company reflects how people interact with each other. Organizational climate encompasses salary, employee motivation, turnover, management, among other characteristics. In an organization it is essential that employees are motivated about the company's climate to better develop and perform their functions, being the main determinant in this process. As a methodology, literature review was used through books and articles, the idea of this review is to highlight the influence that an organizational climate exerts within companies as well as to identify which actions encourage the level of satisfaction within this service, in order to make the work environment harmonious and pleasurable.

Keywords: *Organizational Climate. Organizational Psychology. Motivation. Mental Health in Organizations.*

SUMÁRIO

| | |
|--|----|
| 1 INTRODUÇÃO | 10 |
| 1.1 PROBLEMA DE PESQUISA | 10 |
| 1.2 HIPÓTESES | 11 |
| 1.3 OBJETIVOS | 11 |
| 1.3.1 OBJETIVO GERAL | 11 |
| 1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS | 11 |
| 1.4 JUSTIFICATIVA | 12 |
| 1.5 METODOLOGIA DO ESTUDO | 12 |
| 1.6 ESTRUTURA DO TRABALHO | 12 |
| 2 CONCEITUAÇÃO E DIFERENÇA ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL E CULTURA ORGANIZACIONAL | 14 |
| 2.1 ASPECTOS DO CLIMA ORGANIZACIONAL E OS IMPACTOS SOBRE O COMPORTAMENTO E DESEMPENHO DOS INDIVÍDUOS NAS ORGANIZAÇÕES | 16 |
| 3 SAUDE DOS COLABORADORES DIANTE DE UM CLIMA ORGANIZACIONALFAVORÁVEL E DESFAVORÁVEL | 18 |
| 4 DESAFIOS ENFRETTADOS PELO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL E O CLIMA ORGANIZACIONAL | 22 |
| 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS | 25 |
| REFERÊNCIAS | 26 |

1 INTRODUÇÃO

As empresas estão vivendo em constante processo de mudança, e com essas novidades o comportamento e as atitudes das pessoas se alteram, o homem é movido por influências do ambiente no qual habita, e a organização é o lugar no qual o sujeito passa a maior parte do tempo, sendo assim, pode o comportamento sofrer grande oscilação, manifestando diversas características individuais. Assim a atuação do psicólogo vai de encontro a estas demandas, sendo um facilitador para esses processos, favorecendo um comportamento organizacional favorável para as organizações e aos funcionários. Com isto essa pesquisa irá mencionar alguns desafios na atuação do psicólogo diante do clima organizacional e os desdobramentos de sua prática (SPECTOR, 2012).

O psicólogo ao ser inserido no meio empresarial trabalha com ações voltadas para as relações de trabalho, e a saúde psíquica dos funcionários. As organizações cada vez mais querem que os funcionários produzam e gerem resultados o que leva a contradição, pois ao pensarmos no papel do psicólogo como um profissional que promove a saúde nas organizações, devemos ressaltar que este deve desenvolver um trabalho com os colaboradores pensando em auxiliá-los para bons resultados através do bem-estar psicológico, mesmo com todas as restrições enfrentadas na prática do trabalho impostas pelas empresas (FIORELLI, 2018).

Os estudos e a problemática aqui elencada, propõe avançar e discutir as demandas, presentes no contexto das organizações e os desafios frente a atuação dos psicólogos, em relação ao clima organizacional, para assim explorar as diversas formas de atuação deste profissional, os métodos e técnicas que auxiliam em seu trabalho nas organizações. Assim este trabalho irá abordar como tais condições relacionadas ao clima das organizações podem influenciar nos comportamentos dos colaboradores e quais as características de um clima organizacional favorável.

1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

Qual o papel da psicologia no meio empresarial possibilitando formas de avaliação e ajustamento nos desafios relacionados ao clima organizacional?

1.2 HIPÓTESE DE PESQUISA

Tem se tornado indispensável o psicólogo nas organizações, sua atuação abarcar desde atividades como recrutamento, seleção, a avaliação de clima e cultura nas organizações; administração de processos de mudança e desenvolvimento organizacional. Para Spector, (2012) grande parte dos psicólogos nas organizações atua voltado na solução de problemas que envolvam pessoas e podem atuar tanto como consultores como funcionários de uma única empresa. Diante das mudanças sociais e tecnológicas ao longo do tempo para a prática do trabalho nas empresas, veio a necessidade de um profissional para essa prática sendo o psicólogo organizacional.

Conforme Santos e Caldeira (2014) os psicólogos dentro das organizações, estão habilitados para a atuação sendo um facilitador para as mudanças de cultura na organização, e na reestruturação do ambiente. Então a atuação deste profissional é importante na organização, pois ele tem uma visão sistêmica, isto é, seu trabalho com os indivíduos dentro de todo o contexto organizacional

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 OBJETIVO GERAL

Pesquisar os desafios da psicologia na melhoria do clima organizacional nas organizações.

1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

a) Compreender o clima organizacional e os impactos que exerce sobre o comportamento e desempenho dos indivíduos na organização.

b) Pesquisar aspectos da saúde dos colaboradores em contexto organizacional diante de um clima favorável e desfavorável.

c) Pesquisar os desafios da atuação do psicólogo organizacional diante do clima organizacional nas empresas.

1.4 JUSTIFICATIVA

Segundo Spector (2012, p. 51) “os psicólogos coletam e analisam dados para lidar com questões e problemas organizacionais”. Assim este trabalho será de relevância para a psicologia organizacional, enquanto contribuição de subsídios teóricos para a prática do psicólogo organizacional.

Uma das vantagens desta pesquisa está em oferecer aos leitores um conteúdo sobre desdobramentos da psicologia no meio empresarial, uma vez que esta área está em constante desenvolvimento. Existem diversos fatores que permeiam o clima organizacional e diante destes fatores se torna imprescindível a atuação do psicólogo nas organizações sendo assim esta pesquisa proporcionará em como o psicólogo pode atuar diante destes fatores (SPECTOR, 2012).

1.5 METODOLOGIA DO ESTUDO

Os psicólogos coletam e analisam dados para lidar com questões e problemas organizacionais. Este trabalho trata-se um estudo exploratório realizado através de revisão bibliográfica. Foram utilizados livros, artigos científicos, periódicos, revistas, acessados sobre as bases Scielo, PEPSIC, Google Acadêmico e o acervo da biblioteca do Centro Universitário Atenas. Uma das vantagens da pesquisa bibliográfica é de que está contribui para que o pesquisador consiga um alcance de fenômenos mais amplo do que as pesquisas diretamente (GIL, 2010).

Para Gil (2010) as fontes para pesquisa bibliográfica podem ser encontradas em materiais jornais, revistas, livros e artigos científicos. Sendo assim, o mesmo autor considera que o principal objetivo da pesquisa exploratória, é de esclarecer e modificar conceitos e ideias, sendo o tipo de pesquisa com menor rigidez no planejamento.

1.6 ESTRUTURA DO TRABALHO

Este trabalho apresenta-se em cinco capítulos, sendo no primeiro capítulo, abordados a introdução, problema, hipótese, objetivos, justificativa, metodologia do estudo e estrutura do trabalho. O segundo capítulo apresentará uma breve explanação acerca da contextualização dos desafios enfrentados pelos psicólogos organizacionais e o clima organizacional das empresas e os aspectos do clima organizacional e os impactos sobre o

comportamento e o desempenho dos indivíduos nas organizações. O terceiro capítulo trata-se da saúde dos colaboradores diante de um clima organizacional favorável e desfavorável. No quarto capítulo abordaremos os desafios enfrentados pelo psicólogo organizacional e o clima organizacional. E por fim, no quinto capítulo, as considerações finais.

2 CONCEITUAÇÃO E DIFERENÇAS ENTRE CLIMA E CULTURA ORGANIZACIONAL

A cultura organizacional e o clima organizacional possuem vários conceitos, e isso vai variar de acordo com cada autor, porém estes dois conceitos se fazem bastantes comuns. Segundo Almeida, (2019) ao abordamos o tema cultura organizacional e clima organizacional surge questionamentos, porém têm-se características diferentes, assim Dias (2013) diferencia a cultura organizacional como sendo as regras estabelecidas pela organização levando ao bom empenho dos seus objetivos, já o clima organizacional, vincula-se com a atmosfera estabelecida no ambiente de trabalho.

O clima organizacional se relaciona com a percepção que as pessoas têm ao ambiente de trabalho através das práticas, estrutura organizacional, cultura, regras e valores de uma organização. O clima gera a representação da organização, relacionadas às condições de estilo de liderança rotatividade, políticas, gestão, comunicação, a estrutura organizacional e a forma como os funcionários se relacionam com as diferenças dentro das empresas. (FIORESE E MARTINEZ, 2016).

Para Peruzzo et al. (2019) o conceito de clima organizacional relaciona-se com ideias e comportamentos sendo essencial para se atingir resultados gerenciais, assim reflete na motivação dos trabalhadores e para os resultados ocorrerem é essencial ter satisfação e o prazer no trabalho. Clima organizacional diz de como os sujeitos se sentem frente à empresa, é uma série de atitudes que influencia os colaboradores na empresa, e os níveis de motivação auxiliam na minimização de rotatividade, pois uma necessidade não é atingida leva a frustração para dos colaboradores, caminhando para a falta de compromisso com o trabalho.

Rodrigues et al. (2016) enfatiza que o clima organizacional deve ser favorável praticamente a todo instante, pois assim vai haver a estimulação entre os colaboradores, e irão contribuir com expectativas de seu trabalho. Já Chiavenato (2010), considera o clima organizacional como sendo uma atmosfera no trabalho que é formado por pessoas, vai de encontro com a moral e contemplação das necessidades destas pessoas sendo de forma: saudável ou doentio, negativo ou positivo, satisfatório ou insatisfatório.

Fiorese e Martinez (2016) compreende que o uso desta metáfora “clima” pode contribuir no entendimento do que é clima organizacional, sendo padrões característicos de comportamentos implantados no contexto organizacional e na cultura estabelecida na organização. Para Enes (2019), o comportamento organizacional é uma área de estudo que investiga o impacto que indivíduos, grupos e a estrutura têm sobre as atitudes dentro das

organizações. O clima organizacional assume um papel de destaque na organização sendo funcionamento da equipe de trabalho e do desempenho da empresa.

Para Oliveira et al. (2016) o conceito de cultura organizacional está atrelado aos pressupostos inventados por um grupo no qual desenvolveram para lidar com problemas internos, e que ao funcionar foi passado ao grupo, como a maneira de se portar diante dos problemas. Segundo Curvello (2012) um dos principais teóricos a abordar em seus estudos sobre cultura organizacional foi Edgar Schein, que teve suas raízes na psicologia e antropologia, ele retrata em três níveis cultura organizacional, sendo:

O nível dos artefatos visíveis o nível o nível de valores que governam o comportamento humano e o último nível de pressupostos inconscientes. No nível dos artefatos a cultura ganha uma compreensão de seu ambiente na estrutura, modelo vestimentas e documentos. No nível de valores são definidos como aqueles manifestados através de relatos ou entrevistas. No nível de pressupostos inconscientes é explicado a partir do que os membros entendem, processam através de pensamentos sentimentos advindos dos valores que foram se formando conscientemente e atravessando um nível inconsciente (CURVELLO, 2012, p. 30).

No que se refere à cultura para Barros e Melo (2015) é o resultado cognitivo de constructos sociais advindos de uma experiência compartilhada dos membros de uma sociedade funcionando como modelos mentais, uma espécie de visão coletiva, de uma elaboração inconsciente. Para se obter a visão compartilhada, ou seja, coletiva passando por esse modo inconsciente, tem que ter havido experiências conjuntas que tenham funcionado por tempo suficiente.

A cultura organizacional está relacionada à característica de um processo corrente de construção social, em que as pessoas criam, elaboram seus mundos dentro dos quais vivem. Assim podemos pensar na cultura como sendo um processo compartilhado pelos seus membros, de forma consciente e também inconsciente, em que os indivíduos vivenciam de forma continua suas trocas dentro deste sistema (PEREIRA, 2014).

De acordo com Almeida (2019) a cultura organizacional pode orientar a forma de gestão da empresa firmando os valores destas e assim poderão influenciar nos pensamentos, comportamentos e atitudes no trabalho. A cultura organizacional também é compreendida em um contexto cultural formado através de crenças e valores vivenciados por membros de uma organização, tendo sua origem de um ambiente social específico.

Deste modo uma cultura é aprendida por meio da socialização, tanto no nível social e organizacional. Estes conceitos de cultura se assemelham ao modelo de cultura organizacional, pois o trabalho faz parte da constituição dos seres humanos, em que os membros

das organizações irão compartilhar das mesmas regras e valores da empresa no qual ao adentrar terá que adaptar a este contexto (SANTOS, 2017).

Contudo, é através da cultura organizacional que se pode compreender as relações nas organizações, seja em processos administrativos, ou no êxito das organizações, assim como as dificuldades de seus membros e nas mudanças impostas por essa mesma organização. A cultura organizacional como um emaranhado de valores, crenças que são compartilhados entre os membros das organizações. Na organização os diretores irão ter um impacto maior na cultura inicial, pois são eles quem cria os valores, missão nos quais os colaboradores irão seguir e assim os fundadores devem buscar colaboradores que vão de encontro a este perfil da organização (SANTOS, 2017; DIAS et al., 2013).

2.1 ASPECTOS DO CLIMA ORGANIZACIONAL E OS IMPACTOS SOBRE O COMPORTAMENTO E DESEMPENHO DOS INDIVÍDUOS NAS ORGANIZAÇÕES

O local de trabalho impacta no comportamento e desempenhos das tarefas rotineiras, o ambiente pode influenciar tanto positivo ou negativamente contribuindo para a promoção de um bom desempenho ou não (SPECTOR, 2012). Segundo Peruzzo et al. (2019), clima organizacional trata de uma metáfora com origem na meteorologia. O clima, se tratando de meteorologia, muda em função de aspectos como região, estações do ano e ação de outros.

Clima organizacional influencia o vestuário, a alimentação, a disposição para o trabalho e o humor das pessoas. Metaforicamente, o clima organizacional é visto como uma atmosfera mutável, pois representa um retrato da organização em um dado momento, sendo capaz de influenciar o comportamento e o desempenho dos indivíduos na organização (OLIVEIRA et al., 2016).

Sendo assim pode-se dizer que o clima organizacional está relacionado à ideia de conviver melhor dentro das organizações, partindo tanto do indivíduo como da organização (MATIUZZI, et al., 2015). Para os autores como Matiuzzi et al. (2015) o clima organizacional, contribui para efeitos no estado motivacional dos indivíduos que sofrem influências por ele. Atualmente, as organizações precisam atentar ao fato de que o clima organizacional positivo contribuirá para um bom desempenho, assim o desempenho humano está relacionado com uma série de elementos que se interligam de maneira dinâmica.

O estado motivacional é um fator determinante no esforço do indivíduo em realizar a tarefa e buscar os objetivos, desta forma Chiavenato, (2010) considera que os resultados

obtidos, fazem com que o grau de satisfação pessoal seja atingindo, realimentando a motivação para novos desafios. Com isso, quanto mais alinhado e motivado estiver os colaboradores, mais possibilidades de sucesso terá a organização.

Sendo assim, é necessário que o clima organizacional seja positivo e satisfatório para que o quadro de funcionários da organização compreenda o seu papel, sua posição e importância para o alcance das metas organizacionais, fazendo com que cada objetivo da organização também corresponda a um objetivo individual, na obtenção de resultados (MORAES, 2015).

Os sentimentos e as percepções relacionadas às vivências na organização são: satisfação, insatisfação e indiferença, e tais condições são afetados por todos os fatores da organização, sendo desde o ambiente de trabalho até os objetivos. Tudo influencia na maneira como as pessoas se sentem em relação à empresa (OLIVEIRA et al., 2012).

Colaboradores satisfeitos costumam a falar bem da empresa, e contribuir com a equipe para irem além das expectativas com relação ao trabalho, podendo também superar suas atribuições regulares pelo anseio de retribuir as expectativas positivas. Deve-se pensar nas organizações constituídas por seres humanos, que dependem deles para alcançar os objetivos e cumprir com a missão das empresas. Assim por outro lado também se deve pensar nestas pessoas como quem as tem como um meio pelo qual podem alcançar seus objetivos pessoais com um custo mínimo de tempo, esforço e conflito (GOMES, 2018).

Portanto, a organização é um sistema no qual os colaboradores buscam atingir metas pré-estabelecidas e colaboram entre si para alcançarem seus objetivos para garantir que ocorra colaboração mútua entre os funcionários e empresa, eles precisam estar motivados e com elevado grau de satisfação em relação à empresa, dispendo-se a dar o melhor de si para fazer com que a qualidade dos produtos ofertados e sua produtividade cresçam cada vez mais, porém a satisfação seria a causa de um desempenho melhor, mas não é o fator preponderante da satisfação no trabalho (OLIVEIRA et al., 2016).

3 SAÚDE DOS COLABORADORES DIANTE DE UM CLIMA ORGANIZACIONAL FAVORÁVEL E DESFAVORÁVEL

Ao adentrar em uma organização o funcionário irá se adequar a cultura organizacional estabelecida, e assim alguns se adaptam e outros não, vai depender de quais adequações são estas e como o funcionário as vê. Alguns trabalhos impactam na saúde e bem-estar dos colaboradores, e fatores relacionados ao clima organizacional tais como: horários de trabalho, fatores estressantes, e, dentre outros. Acreditamos que o trabalho assume um papel central na constituição da identidade individual e possui implicação direta nas diversas formas de inserção social dos indivíduos. O trabalho pode ser reconhecido como fonte para a constituição das relações sociais redes afetivas, econômicas, na vida dos sujeitos (PERUZZO, 2019).

Para Silva et al. (2016) existe uma dualidade no que tange a ideia das empresas, centrada no lucro e produtividade, e a posição do trabalhador, que tem angústias, desejos, medos e a busca por manter sua saúde mental em meio à complexidade desses eventos nas empresas. Deste modo o trabalho pode gerar sofrimentos, na medida em que confronta as pessoas com desafios externos, e assim, é também papel primordial no crescimento e no desenvolvimento psicossocial e profissional do trabalhador. Assim o trabalho não é tido como neutro na subjetividade humana pois pode gerar adoecimento, mas por outro lado também origina o prazer e pode contribuir para o desenvolvimento humano.

Conforme Spector (2012, p. 305) três tipos de horários são de fundamental importância, como turnos menos prolongados, horários flexíveis e expedientes noturnos. “O principal impacto a saúde ao se trabalhar em expediente noturno é que o ciclo normal de sono é perturbado, afeta ritmo cardíaco e gera mudanças fisiológicas como mudança de temperatura e alteração hormonal”. Horários flexíveis possibilitam aos funcionários a vantagem de cuidar de assuntos pessoais ou ficarem mais tempo com sua família.

Os fatores estressantes estão relacionados a situações consideradas estressantes para os funcionários variando conforme ao clima organizacional das empresas. Alguns fatores geradores de estresse seria ter pouco tempo para executar uma tarefa, assim como obter a informação de sua demissão. O estresse pode acarretar problemas de saúde, como doenças cardiovasculares, diabetes, leucemia, infecções bacterianas e depressão. Dessa forma, acarreta danos físicos, psíquicos, sociais e culturais que refletem diretamente na vida dos trabalhadores, causando um impacto no seu dia a dia. O estresse gera efeitos físicos, psicológicos e sociais (HEBERT, 2016).

O adoecimento dos colaboradores está ligado a excessivas cobranças das empresas visando lucros e resultados, não considerando a subjetividade humana por traz dos colaboradores. Assim este mesmo adoecimento poderá reverberar no trabalho em forma de embotamento afetivo, estresse ansiedade ou fadiga (GOMES, et al., 2017). O psicólogo trabalha desenvolvendo estratégias para auxiliar a qualidade de vida no que tange a saúde do quadro de funcionários, assim ao lidar com determinada cultura organizacional deve-se considerar a forma que está é aprendida, para assim facilitar a atuação do psicólogo ao elaborar suas intervenções neste campo (SANTOS E CALDEIRA, 2014).

O trabalho com um contexto de precarização das condições faz os trabalhadores vivenciarem seu trabalho de forma insegura, altamente competitiva, individualizada e em “tensão permanente”, conforme afirma Silva et al. (2016) as condições negativas de trabalho levam a sérios problemas relacionados à saúde, como síndrome de burnout, depressão, suicídios, abuso de álcool e drogas, psicossomatização, fadigas, entre outros. Deste modo o psicólogo deve ter um compromisso ético diante dessas situações, deixando de lidar com modelos mecanicistas do trabalho e atuando como promovedor de saúde mental da equipe (BATISTA, 2019).

Algumas doenças estão relacionadas especificamente a área ocupacional, dentre elas a síndrome de Burnout que é um tipo de fenômeno psicossocial composto por aspectos como: exaustão emocional, despersonalização e sentimento de realização profissional reduzida (GALVÃO, 2019).

O diagnóstico desta síndrome geralmente está relacionado a trabalhadores assediados levando a desestabilização do ser humano de modo integral, gerando sentimento de ruína emocional, isolamento afetivo e dificuldades intensas no convívio com a família e amigos, e tudo pela via do meio ambiente doentio no trabalho (GALVÃO, 2019).

Para Galvão (2019) dentre as características da síndrome está à ansiedade, o absenteísmo, cansaço, apatia e irritabilidade, o sintoma mais latente é a exaustão emocional, definida como esgotamento, falta de energia e despersonalização em que o colaborador é constantemente impaciente e age de modo ríspido, sensação de inadequação, baixa avaliação profissional e insatisfação permanente. Para minimizar os efeitos da doença há necessidade de o empregador oferecer segurança no trabalho, proporcionar apoio social, promover um ambiente saudável obedecendo aos limites de seus empregados.

Sendo assim, as organizações podem utilizar a qualidade de vida como um recurso para ter um clima organizacional favorável, bem como manter a saúde dos colaboradores, além

de renovar as maneiras de trabalho dentro de sua organização, ao passo que aumente o nível de satisfação dos trabalhadores e a produtividade, com um resultado no maior engajamento dos funcionários. A qualidade de vida no trabalho pode ser definida como práticas das empresas ligadas a melhorias em suas tecnologias para o trabalho (GOMES, et al., 2017)

Segundo Silva e colaboradores (2016) a qualidade de vida é como um conjunto de medidas adotadas por uma empresa que levam a um diagnóstico e implementação de melhorias dentro e fora do ambiente de trabalho, que visem a proporcionar melhores condições, plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho. Assim, segundo Santos (2019) qualidade de vida é compreendida como possibilidades concretas dos sujeitos serem entendidos como um todo, sendo preenchidas as suas expectativas, desejos necessidades, prazeres. A qualidade de vida é ampla e muda de acordo com a cultura de cada empresa, podendo estar ligada também a remuneração.

Santos (2019); Sanches e Castro (2015) retrata que a qualidade de vida cujas representações são negativas para o trabalhador, levam insatisfações como a baixa produtividade, por outro lado se a qualidade de vida oferecer condições positivas contribui para um clima de confiança no qual o trabalhador respeita a organização. Silva (2018) enfatiza que analisar e compreender as organizações sobre seus reflexos na qualidade de vida no comportamento, na saúde e no modo de adoecimento dos trabalhadores é de relevância para elaboração de intervenções que não gerem agravos à saúde do trabalhador.

A qualidade de vida no trabalho diz mais do que fatores físicos ou tecnológicos dentro do âmbito de trabalho. Pode estar ligado a aspectos “sócio psicológico”, em que possibilitará as mudanças na cultura e no clima organizacional que, que estão relacionadas à produtividade e satisfação dos trabalhadores, ligadas ao comportamental e emocional (SANTOS, 2019). O preparo da gestão dos trabalhadores e a educação para a qualidade de vida são atividades do psicólogo na organização, sendo essencial para a eficiência desses processos de mudança da cultura, partindo para um ponto de vista psicológico podemos compreender o quanto o conceito de qualidade de vida vem sendo utilizado e a importância em definir as atuações do psicólogo, abertas a possibilidades de intervenções e criadas demandas voltadas para o fenômeno de estudo da Psicologia, e o comportamento humano (SANTOS E CALDEIRA, 2014).

A psicologia organizacional e do trabalho, tem demonstrado eficácia dentro das instituições que buscam aprimorarem ações e encontrar estratégias para melhorarem a qualidade de vida dos funcionários. (GOMES et al., 2017). Segundo Gomes et al. (2017) o psicólogo por meio da observação do ambiente, irá apresentar maneiras melhorar o trabalho,

o aprimoramento em suas atividades estruturais com o desenvolvimento de técnicas, modos de organização e produção, apresentaria técnicas de motivação para evitar o adoecimento do trabalhador e visaria à qualidade de vida, não só dos trabalhadores, mas da organização com um todo.

ORGANIZACIONAL

O campo da psicologia organizacional e do trabalho tem crescido na atualidade, e o trabalho do psicólogo neste meio apresenta algumas lacunas que precisam ser preenchidas. Os desafios enfrentados pelos psicólogos no campo organizacional se encontram desde a formação como enfatiza Ramos et al. (2017) a formação deste profissional assemelha-se ao modelo médico, por estar voltado para a área clínica enfatizando patologias. Assim, a formação do psicólogo é definida por um aspecto generalista, porém tem se tornado descontextualizado no que diz respeito aos campos de atuação e as teorias apresentadas no curso e nas práticas. Com este cenário alguns autores têm estudado a formação e a atuação do psicólogo organizacional e do trabalho porque, segundo eles, existem graves problemas na formação desse psicólogo e, conseqüentemente, na sua atuação profissional (SILVA, 2018).

Para Nóbrega e Rodrigues (2019, p. 221) “os cursos ganharam uma unidimensionalidade compacta, de maneira que não apenas formam psicólogos clínicos, mas transformam”. A falta de preparo na graduação para atuação multidisciplinar e para atividades interprofissionais, professores que se mostram além de alheios aos problemas próprios desse campo de atuação, despreparados e com pouca prática consolidada nessa área e, como consequência da atuação desses professores, alunos que reproduzem os modelos que receberam, são alguns fatores que podem ser citados como explicação para a manutenção da formação voltada à área clínica (NÓBREGA E RODRIGUES, 2019)

A irregularidade na oferta e na qualidade de estágios curriculares profissionalizantes na área organizacional e do trabalho, avaliados como insuficientes e inadequados.

Discussões na área expõem que a formação do psicólogo nas últimas décadas ainda não o prepara devidamente para a prática profissional da POT em vista da resistência das Instituições de Ensino Superior (IES) em acompanhar as demandas de domínio organizacional e do trabalho e do privilégio dado às ações clínicas. (NOBREGA e RODRIGUES, 2019, p. 222).

Podemos destacar como um dos impasses na função do psicólogo organizacional a ideia limitada da atuação voltada apenas para o recrutamento, seleção e treinamento. A atuação do psicólogo organizacional perpassa a processos tradicionais (recrutamento, seleção, treinamento, testagem, análise de tarefas, incentivos e condições de trabalho). O psicólogo irá voltar seu olhar para as características sistêmicas da organização, como comportamento dos

grupos e subsistemas, do que com o comportamento dos indivíduos e questões singulares, deslocadas do todo da organização (SILVA, 2018).

Segundo Spector (2012) é tarefa dos psicólogos organizacionais estimar os comportamentos dos funcionários em relação a prática do trabalho, a satisfação e assim desenvolver métodos para se trabalhar com as mesmas. Se a organização antepõe resistências para que o psicólogo extrapole o circuito das atividades técnicas, é necessário lembrar que faz parte da natureza das atividades do psicólogo provocar mudanças. Mas, ressalta que isso irá requerer a “compreensão metodológica, percepção política e conhecimento das atividades potenciais em seu campo profissional e conhecimento aprofundado do local de trabalho, da trama das relações de poder, dos determinantes econômicos e sociais etc.”, e o “preparo para lidar com as mudanças tecnológicas e sociais do processo de trabalho e com as mudanças mais amplas da sociedade” (SPECTOR, 2012, p. 15).

Diante do clima organizacional o psicólogo assumira em sua atuação vários papéis, dentre eles conforme Fiorelli (2018) atua como catalizador, promovendo e facilitando a comunicação, assessor potencializa as competências de liderança, consultor realiza diagnósticos de problemas do clima organizacional e as disfuncionalidades que afetam o ambiente organizacional.

O psicólogo organizacional como aponta Bergamini (2017) ao lidar com o comportamento humano na sua dimensão individual e social deve credenciar o psicólogo ao manejo de métodos e técnicas de investigação dos problemas psicossociais inevitáveis em quaisquer contextos de trabalho. Assim, o psicólogo poderá em sua prática compreender os aspectos insatisfatórios, através dos métodos e técnicas desenvolvidos, formular intervenções para melhorar as particularidades de cada contexto de trabalho no qual traz impactos para o trabalho. Para Spector (2012); Bergamini (2017); Silva (2018) os psicólogos que atuam nas organizações têm que usar de sua prática para ajudar os outros, e melhorar as relações humanas assim como o funcionamento das organizações. Vale ressaltar que o bem-estar dos funcionários nas organizações contribui para o seu funcionamento.

Para Santos e Caldeira, (2017) alguns desafios da atuação do psicólogo organizacional estão ligados a algumas contradições em como irá lidar com pressões, pois este profissional lida com processos administrativos que não vão de encontro ao que é estudado em psicologia. Desta maneira para o psicólogo atuar com intervenções eficientes terá que se apropriar de conhecimentos relacionados à causa, focar em estudos ligados as relações no ambiente de trabalho e assim desenvolver um bom trabalho.

Segundo Palácios e Peixoto (2015) a maioria dos psicólogos não tem claro que a

organização é um sistema complexo e nele deve atuar como tal, assim ele traz algumas das atividades do psicólogo organizacional, como:

Realizar diagnóstico ligado a problemas organizacionais referentes aos recursos humanos; Atuar com treinamento e desenvolvimento de pessoal; Implantar projetos de avaliação de desempenho; Elaborar política de estágios na empresa; desenvolver, em equipe multiprofissional, a política de saúde ocupacional; Desenvolver ações de assistência psicossocial para a integração do trabalhador. (PALÁCIOS E PEIXOTO, 2015, p. 136).

O profissional vinculado à Psicologia Organizacional enfrenta questões éticas em sua prática no trabalho. O ponto crucial desta questão do compromisso ético como um dilema diz respeito ao conflito entre o que é coletivamente estabelecido e o posicionamento que este profissional deseja ou necessita seguir (FIORELLI, 2018). Portanto, inúmeras situações dentre as quais os psicólogos lidam ao tratar com os conflitos relacionados às demandas interligadas ao mundo do trabalho, pelas organizações e as normas que pautam sua conduta profissional. O psicólogo deve refletir sobre o cotidiano de suas ações profissionais, ampliando continuamente a consciência sobre os impactos potenciais de suas decisões profissionais. Então psicólogo desenvolverá condições para aproximar de condutas que mostrem um compromisso ético e social no trabalho para que sua atuação seja de um agente de mudança da realidade, não apenas no plano dos problemas que lhe compete equacionarem (BERGAMINI, 2017).

Nas organizações o psicólogo é enxergado como modelador do indivíduo no trabalho quanto aos interesses do empregador, sendo o responsável por práticas tecnicistas e ultrapassadas. Esta ideia referenciada ao psicólogo deve-se as raízes de sua origem na Psicologia Industrial, porem é fundamental que seja repensada, pois houve a ampliação e o redirecionamento de sua atuação, que possibilitou a mudanças e melhorias em suas práticas profissionais (NOBREGA e RODRIGUES, 2019; FIORELLI, 2018).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Podemos concluir com este trabalho que o psicólogo deve aprofundar nos aspectos que envolvem a formação do clima organizacional e, é necessário que compreenda como o trabalho na empresa a qual está inserido é constituído, e assim desenvolver as medidas necessárias para a qualidade de vida. Então o profissional da psicologia no contexto organizacional deve ir além da compreensão da cultura ali estabelecida, mas em como está é aprendida no seu ambiente.

O psicólogo deve ter um olhar atento ao seu trabalho, no que envolve a sua alçada, ter claro qual o seu papel dentro da organização que está inserido para assim enfrentar os desafios de sua atuação. O presente estudo possibilitou o conhecimento da característica de clima e cultura organizacional como sendo um sistema dinâmico e de significados compartilhados. Através deste estudo ficou claro o quanto a psicologia organizacional veio se aprimorando na medida que as condições de trabalho foram se modificando. A intervenção do psicólogo voltada à saúde mental ganhou espaço, sendo a pauta da saúde mental do trabalhador assim ações planejadas, autossustentada deste profissional é direcionada sem, contudo, pretender ser um processo determinista.

Incluir na atuação do psicólogo, pesquisa do clima nas empresas possibilita a aplicação de ações que visem à elucidação de conflitos existentes na empresa e a melhoria do ambiente de trabalho, tornando-o motivador, além de colaborar para a criação de estratégias visando melhorias nas fragilidades empresariais.

Através desta pesquisa confirma-se que o problema de pesquisa foi respondido, os objetivos foram alcançados e a hipótese levantada confirmada. Conclui-se que o clima organizacional é uma ferramenta eficiente, pois através dela se podem analisar os pontos favoráveis e os pontos críticos existentes na empresa que podem interferir na satisfação e desempenho dos funcionários.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Rafaella Andressa A. de. **A Influência da Cultura e Clima Organizacional nos Resultados do Trabalho dos Colaboradores em Uma Operadora de Saúde.** Revista Inspirar Gestão e Desenvolvimento, v. 3, n. 1, 2019. Disponível em: <http://faculdadeinspirar.com.br/revistagd/wp-content/uploads/2019/08/af_RAFAELLA_ALMEIDA.pdf>. Acesso em 25 mar 2020.

BATISTA, Sara Costa de Almeida. **Como se Relaciona Clima Organizacional e Rotatividade dentro das Organizações? Um Estudo Qualitativo Junto à Gestão de Pessoas de Organizações da Serra Gaúcha.** Repositório Institucional, Bento Gonçalves, 2019. Disponível em: <<https://repositorio.ucs.br/xmlui/bitstream/handle/11338/6003/TCC%20Sara%20Costa%20de%20Almeida%20Batista.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 19 jul 2020.

BARROS, Patrícia Lira; MELO, José Airton Mendonça de Melo. **Motivação e Clima Organizacional: Um Estudo de Caso em uma Instituição Pública Federal de Ensino Superior do DF.** Universitas Gestão e TI, v. 6, n. 2, Brasília, 2016. Disponível em: <<https://publicacoesacademicas.uniceub.br/gti/article/view/3877/3163>>. Acesso em: 19 jul 2020.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Psicologia Aplicada à Administração de Empresas: Psicologia do Comportamento Organizacional.** 5 ed., São Paulo: Atlas, 2017.

CURVELLO, João José Azevedo. **Comunicação Interna e Cultura Organizacional.** 2 ed. ver. e atual. Brasília: Casa das Musas, 2012.

CHIAVENATO, I. **Administração dos novos tempos.** 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

DIAS, Débora Érika P. SAWAMURA, Érika Izumi. SANTOS, Jeniffer Soraia Leite. **Cultura e Clima Organizacionais aliados à competitividade e estratégia empresarial.** Pindamonhangaba, 2013. Disponível em: <<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:IuXOpJyPNWkJ:www.bibliotecadigital.funvicpinda.org.br:8080/jspui/bitstream/123456789/199/1/DiasSawamuraSantos.pdf+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>>. Acesso em: 26 fev 2020.

ENES, Wilson Machado. **A importância da cultura e do clima organizacional como estratégias na gestão de empresas.** Ciências Gerenciais em Foco, v. 10, n. 7, 2019. Disponível em: <<http://revista.uemg.br/index.php/cgf/article/view/3756/2254>>. Acesso em: 19 jul 2020

EBERT, Martha. **SAÚDE DO TRABALHADOR: saberes e fazeres possíveis da Psicologia do Trabalho e das Organizações.** Conselho Regional de Psicologia (CRP-MG), Comissão de Psicologia Organizacional e do Trabalho. Belo Horizonte - MG, 2016. Disponível em: <<https://www.ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/incluir/Livro%20crp%20SAUDE%20DO%20TRABALHADOR.pdf>>. Acesso em: 19 jul 2020.

FIGLIANO, Lucimara; MARTINEZ, Mariangela. **Influência da Cultura e Clima Organizacional na Qualidade de Vida no Trabalho: Revisão da Literatura**. Revista Destaques Acadêmicos, Lajeado, v. 8, n. 1, 2016. Disponível em: <<http://univates.br/revistas/index.php/destaques/article/viewFile/528/520>>. Acesso em: 26 fev 2020.

FIGLIANO, José Osmir. **Psicologia para Administradores: Razão e Emoção no Comportamento Organizacional**. 10 ed. São Paulo: Atlas, 2018.

GIL, Antônio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 2004.

GALVÃO NORMA REGINA MOREIRA. **Saúde e trabalho: Reflexões Acerca da Saúde e Qualidade de Vida no Ambiente Laboral Após a Virtualização do Processo Judicial**. Repositório Institucional UFT, 2019. Disponível em: <<http://umbu.uft.edu.br/bitstream/11612/1118/1/Norma%20Regina%20Moreira%20Galv%C3%A3o%20-%20Disserta%C3%A7%C3%A3o.pdf>>. Acesso em: 19 jul 2020.

GOMES, Sóstenes Soares. **Clima organizacional no contexto dos trabalhadores terceirizados da Universidade Federal de Goiás**. Campo Limpo Paulista, SP: FACCAMP, 2018. Disponível em: <http://www.faccamp.br/new/arq/pdf/mestrado/Documentos/producao_discente/SostenesSoaresGomes.pdf>. Acesso em: 19 jul 2020.

GOMES, Jayne et al. **Saúde e Qualidade de Vida: Influência do Stress no Ambiente de Trabalho**. Revista Científica da Faculdade de Educação e Meio Ambiente. Ariquemes: FAEMA, v. 8, n. 2, 2017. Disponível em: <<http://www.faema.edu.br/revistas/index.php/Revista-FAEMA/article/view/547/470>>. Acesso em: 19 jul 2020.

MORAES, Vanderlei. **Clima Organizacional**. 2015. Disponível em: <<https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/clima-organizacional-3/>>. Acesso em: 19 jul 2019.

MATIUZZI, Juliano Brbieri; CLEIN, Claudelir; REIS, Gilson Mussi. **Comportamento Organizacional e Motivação: uma análise em uma indústria de confecções masculina. Gestão Estratégica**. Tecnologia e os impactos nas organizações, Ponta Grossa-PR, 2015. Disponível em: <<https://docplayer.com.br/27766719-Comportamento-organizacional-e-motivacao-uma-analise-em-uma-industria-de-confecoes-masculina.html>>. Acesso em: 02 nov 2019.

NÓBREGA, Sâmela Matias; RODRIGUES, Larissa Vasconcelos. **Percepções sobre a Formação Acadêmica, a Inserção Profissional e a Atuação do Psicólogo Organizacional e do Trabalho**. Revista Interscientia, v. 7, n. 1, 2019. Disponível em: <<https://periodicos.unipe.br/index.php/interscientia/article/view/1038/623>>. Acesso em 14 abr 2020.

OLIVEIRA, Daniele de; CARVALHO, Roberto José; ROSA, Adriano Carlos Moraes Rosa. **CLIMA Organizacional: Fator de Satisfação no Trabalho e Resultados Eficazes na Organização**. Simpósio de excelência em gestão e tecnologia, [s. l.], 2012. Disponível em: <<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos12/37116504.pdf>>. Acesso em: 02 nov 2019.

OLIVEIRA, Maxwell Ferreira. **Metodologia Científica: um manual para a realização de pesquisas em administração.** Manual de pós graduação-Universidade Federal de Goiás, Catalão-GO, 2011. Disponível em: <https://adm.catalao.ufg.br/up/567/o/Manual_de_metodologia_cientifica_-_Prof_Maxwell.pdf>. Acesso em: 02 nov 2019.

OLIVEIRA, Natália de; ESTENDER, Antônio Carlos; MACEDO, Daniela Luiza de. **Clima Organizacional e a Satisfação No Trabalho.** Empreendedorismo, Gestão e Negócios, v. 5, n. 5, 2016. Disponível em: <<http://www.fatece.edu.br/arquivos/arquivos%20revistas/empreendedorismo/volume5/11.pdf>>. Acesso em: 26 fev 2020.

PALÁCIOS, Katia P.; PEIXOTO, Adriano de L. A. **Uso de ferramentas de diagnóstico de gestão.** Ed. Artmed, Porto Alegre. 2015. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=NXksCgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT30&dq=quais+as+contribui%C3%A7%C3%B5es+do+psicologo+dentro+das+organiza%C3%A7%C3%B5es&ots=4IEJSxxCfF&sig=BZMm_RMwwzPxx9ninZBvFI-tngY#v=onepage&q=quais%20as%20contribui%C3%A7%C3%B5es%20do%20psicologo%20dentro%20das%20organiza%C3%A7%C3%B5es&f=false>. Acesso em: 19 jul 2020.

PEREIRA, Iolane Maria de Oliveira, et. al. **Influência do Clima Organizacional na Produtividade dos Funcionários do Centro de Recuperação Especial Coronel Anastácio Neves – Crecan.** XI Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, 2014. Disponível em: <<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/24120216.pdf>>. Acesso em: 19 jul 2020.

PERUZZO, Hellen Emília et al. **Clima Organizacional e Trabalho em Equipe na Estratégia Saúde da Família.** Revista Brasileira de Enfermagem, v. 72, n. 3, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/reben/v72n3/pt_0034-7167-reben-72-03-0721.pdf>. Acesso em 25 mar 2020.

RAMOS, Camila Carvalho et al. **Mapeamento de Incoerência entre Competências Estabelecidas na Formação do Psicólogo Organizacional e as Requeridas pelo Mercado de Trabalho.** Revista Psicologia: Organização e Trabalho, v. 17, n. 2. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v17n2/v17n2a06.pdf>>. Acesso em: 14 abr 2020.

RODRIGUES, Jorge Luiz Knupp et al. **A Importância da Pesquisa do Clima Organizacional para o Funcionamento de uma Instituição Federal de Ensino Superior.** ENIAC Pesquisa, Guarulhos (SP), v. 5, n. 1, 2016. Disponível em: <<https://ojs.eniac.com.br/index.php/EniacPesquisa/article/view/259/pdf>>. Acesso em 19 jul 2020.

SANCHES, João Paulo dos Santos; CASTRO, André Luís de. **Relação entre a Percepção do Clima Organizacional e o Comportamento Organizacional Positivo: Estudo no Setor de Obras da Prefeitura de Tamboara-PR.** REUNIR: Revista de Administração, Contabilidade e Sustentabilidade, vol. 5, n.3, 2015. Disponível em: <<http://reunir.revistas.ufcg.edu.br/index.php/uacc/article/view/302/pdf>>. Acesso em 26 fev 2020.

SANTOS, Claudiane da Silva Ferreira. **Qualidade de vida no trabalho: O Papel da Psicologia Organizacional.** Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano 04, Ed. 05, Vol. 03, 2019. Disponível em: <<https://www.nucleo.doconhecimento.com.br/psicologia/psicologia-organizacional?pdf=29332>>. Acesso em: 29 out 2019.

SANTOS, Isleno Michel de Sousa. **Cultura Organizacional e Instituições Públicas: Um Panorama sobre os Estudos Publicados entre 2007 a 2017 no Brasil**. Sumé-PB, 2017. Disponível em: <<http://dspace.sti.ufcg.edu.br:8080/jspui/bitstream/riufcg/5235/1/ISLENO%20MICHEL%20DE%20SOUSA%20SANTOS%20-%20TCC%20Especializa%c3%a7%c3%a3o%20em%20Gest%c3%a3o%20das%20Pol%c3%adicas%20P%c3%ablicas%202017..pdf>>. Acesso em: 14 abr 2020.

SANTOS, Fernanda Cristina O.; CALDEIRA, Patrícia. **A Psicologia Organizacional e do Trabalho na Contemporaneidade: Novas Atuações do Psicólogo Organizacional**. O Portal dos Psicólogos, 2014. Disponível em: <<https://www.psicologia.pt/artigos/textos/A0929.pdf>>. Acesso em 25 mar 2020.

SILVA, Mariana Pereira da et al. **Relação entre Saúde Mental e Trabalho: A Concepção de Sindicalistas e Possíveis Formas de Enfrentamento**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v. 41, n. 23, 2016. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/rbso/v41/2317-6369-rbso-41-e23.pdf>>. Acesso em: 25 mar 2020.

SILVA, Débora de Paula; SILVA, Maria de Nazareth Rodrigues Malcher de Oliveira. **O Trabalhador Com Estresse E Intervenções Para O Cuidado Em Saúde**. Trabalho, Educação, Saúde, vol. 13 supl. 1, Rio de Janeiro 2015. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/tes/v13s1/1981-7746-tes-13-s1-0201.pdf>>. Acesso em 02 nov 2019.

SILVA, Kássia Alves; FARIA, Bráulio Emílio Maciel. **Qualidade de Vida no Trabalho: A Contribuição do Psicólogo Organizacional**. Psicologia e Saúde e Debate, v. 4, n. 2, 2018. Disponível em: <<http://psicodebate.dpgpsifpm.com.br/index.php/periodico/article/view/V4N2A7/139>>. Acesso em: 25 mar 2020.

SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas organizações: Psicologia da Saúde Ocupacional**. In: PSICOLOGIA nas organizações. 4. ed. Catalão-GO: SARAIVA, 2012.