

**FACULDADE PATOS DE MINAS  
DEPARTAMENTO GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA  
CURSO BACHARELADO EM PSICOLOGIA**

**IAN CÉSAR PEREIRA**

**ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO EM RELAÇÃO À  
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

**PATOS DE MINAS  
2017**

**FACULDADE PATOS DE MINAS**  
**DEPARTAMENTO GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA**  
**CURSO BACHARELADO EM PSICOLOGIA**

**IAN CÉSAR PEREIRA**

**ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO EM RELAÇÃO À**  
**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

Artigo apresentado à Faculdade Patos de Minas como requisito para Conclusão de Curso de Graduação em Psicologia. Para finalidade de obtenção do título de Bacharel em Psicologia, podendo gozar dos direitos de Psicólogo.

Orientadora: Profa. Dra. Luciana de Araújo Mendes Silva

**PATOS DE MINAS**  
**2017**

FACULDADE PATOS DE MINAS  
DEPARTAMENTO GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA  
Curso Bacharelado em Psicologia

**ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO EM RELAÇÃO  
A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

Banca Examinadora do Curso de Bacharelado em Psicologia, composta  
em 16 de novembro de 2017 :

Orientadora: Profa. Dra. Luciana de Araújo Mendes Silva.  
Faculdade Patos de Minas

Examinador: Profa. Ma. Delza Ferreira Mendes  
Faculdade Patos de Minas

Examinadora: Prof. Ma. Constance Rezende Bonviccini  
Faculdade Patos de Minas



**ATA DE DEFESA DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DO CURSO, APRESENTADO POR IAN  
CESAR PEREIRA, COMO PARTE DOS REQUISITOS PARA OBTENÇÃO DO TÍTULO DE  
BACHAREL EM PSICOLOGIA DO CURSO DE GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA.**

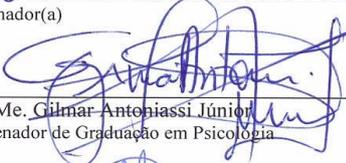
Aos dezesseis dias do mês de novembro de dois mil e dezessete, reuniu-se, no Laboratório de Psicologia do Trabalho – LAPOT, a Comissão Examinadora designada pelo Colegiado do Curso de Graduação em Psicologia da Faculdade Patos de Minas, constituída pelos professores abaixo assinados, na prova de defesa de seu trabalho de conclusão de curso intitulado: ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO EM RELAÇÃO À QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO. Concluída a exposição, os examinadores arguíram alternadamente o graduando(a) sobre diversos aspectos da pesquisa e do trabalho, como REQUISITO PARCIAL DE CONCLUSÃO DE CURSO. Após a arguição, a comissão reuniu-se para avaliar o desempenho do(a) graduando(a), tendo chegado ao resultado, o(a) graduando(a) IAN CESAR PEREIRA foi considerado(a) (aprovado). Sendo verdade eu, Lúcia Helena dos Santos França, Secretária do Departamento de Graduação em Psicologia, confirma e lavra a presente ata, que assino juntamente com o Coordenador do Curso e os Membros da Banca Examinadora.

Patos de Minas, 16 de novembro de 2017.

  
\_\_\_\_\_  
PROF.ª MA. LUCIANA DE ARAUJO MENDES SILVA  
Orientador(a)

  
\_\_\_\_\_  
PROF.ª MA. DELZA FERREIRA MENDES  
Examinador(a)

  
\_\_\_\_\_  
PROF.ª MA. CONSTANCE REZENDE BONVICINI  
Examinador(a)

  
\_\_\_\_\_  
Prof. Me. Gilmar Antonhassi Júnior  
Coordenador de Graduação em Psicologia

  
\_\_\_\_\_  
Lúcia Helena dos Santos França  
Secretaria do Departamento de Graduação em Psicologia

**DEDICO** todos estes anos, meses, dias, horas e esse trabalho aos meus mestres, colegas e pacientes. Ressalto minha dedicação e amor a essa profissão que terei a honra de exercê-la. Muito obrigado a todos que me ajudaram a construir esse sonho!

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço em primeiro lugar a Deus que iluminou o meu caminho durante esta caminhada. Ao olhar para todo trajeto percorrido, posso perceber a grandeza desse amor e a perfeição de tudo que Ele fez e faz em minha vida.

A Profa. Dra. Luciana de Araújo Mendes Silva por dividir sua experiência, pela paciência na orientação e incentivo nos momentos difíceis.

Ao professor e coordenador do curso Prof. Me. Gilmar Antoniassi Júnior, pelo convívio, pelo apoio, e pela amizade que sempre me ajudou nos momentos de dificuldades.

A meu Pai Hailton que mesmo diante de todas as provações e limitações sempre esteve comigo.

A minha Mãe Maria Célia com toda sua força e coragem, é meu porto seguro a qual dedico todos os dias da minha vida.

A minha irmã Larissa, pelo amor incondicional e por cuidar de mim.

As minhas primas Katiamara e Katielli, companheiras inseparáveis que levarei por toda minha vida.

A todos os meus amigos, que estão sempre de braços abertos nos momentos mais difíceis.

A minha vovó Tereza, que intercede por mim lá do céu.

À comunidade da Igreja, em especial ao EJC, pois foi nesse meio que aprendi o valor da minha fé e, foi aqui onde aprendi a refletir e nunca encarar a realidade como pronta. Aqui aprendi a ver a vida de um jeito diferente.

A minhas colegas Daniele e Amanda, que dividiram todos estes momentos de aprendizados e amadurecimento pessoal.

Quem preza pela saúde e qualidade de vida ganha mais oportunidades para definir o seu próprio destino.

*Abílio Diniz*

# ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO EM RELAÇÃO A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO PSYCHOLOGIST'S ACTIVITY IN RELATION TO QUALITY OF LIFE AT WORK

Ian Cesar Pereira<sup>1</sup>

Graduando do Curso de Psicologia. Faculdade Patos de Minas.

Luciana de Araújo Mendes Silva<sup>2</sup>

Doutorado em Promoção de Saúde. Faculdade Patos de Minas.

## RESUMO

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) visa promover a satisfação do indivíduo para desenvolver as suas atividades laborais. A QVT parte da proposição de que as pessoas são mais produtivas, se estiverem satisfeitas com as atividades por elas desenvolvidas. Enquanto linha de investigação na Psicologia, a QVT reconhece os fatores capazes de intervir em sua relação com o trabalho. Nesse sentido, o objetivo desse estudo é descrever ações a serem adotadas pelo psicólogo nas organizações para promover a manutenção da QVT. Trata-se de uma revisão da literatura. Diante das questões referentes ao adoecimento mental no trabalho, a pesquisa mostrou que, cabe ao psicólogo realizar análises do contexto organizacional com foco nos elementos que colaboram para o aparecimento de enfermidades relacionadas ao trabalho, visando criar programas que favoreçam a saúde mental das pessoas no ambiente laboral, mediante desenvolvimento de medidas estratégicas de intervenção, como plantão psicológico, coaching psicológico, grupos e equipes e manutenção e desenvolvimento de recursos humanos.

**Palavras-chave:** Qualidade de Vida no Trabalho. Psicólogo. Estratégias de intervenção.

---

<sup>1</sup> Orientando.

<sup>2</sup> Professora orientadora. Docente do DPGPSI/FPM

## ABSTRACT

The Quality of Life at Work (QVT) aims to promote the satisfaction of the individual to develop their labor activities. QVT starts from the proposition that people are more productive if they are satisfied with the activities they develop. As a research line in Psychology, the QVT recognizes the factors capable of intervening in its relation with work. In this sense, the objective of this study is to describe actions to be taken by the psychologist in organizations to promote the maintenance of Quality of Life at Work. This is a bibliographical research. Faced with issues related to mental illness at work, it is up to the psychologist to carry out analyzes of the organizational context focusing on the elements that collaborate for the emergence of work-related illnesses, aiming to create programs that favor the mental health of people in the work environment, through the development of strategic intervention measures such as psychological counseling, psychological coaching, groups and teams, and maintenance and development of human resources.

**Keywords:** Quality of life at work. Psychologist. Intervention strategies.

## INTRODUÇÃO

As mudanças sociais e econômicas do último quarto do século XX ocasionaram graves pressões psicológicas no campo do trabalho. As manifestações dessas transformações tem se evidenciado no século XXI no estresse, adoecimento e deixa de motivação dos trabalhadores que não têm uma qualidade de vida satisfatória no trabalho (SCHAUFELI; LEITER; MASLACH, 2009). Diante dessa realidade, a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é uma temática que precisa se tornar cada vez mais presente entre os debates de gestores e pesquisadores da área devido a sua importância ímpar, tanto para os colaboradores quanto para as organizações.

A QVT tem como finalidade promover a satisfação das necessidades do trabalhador para desenvolver as suas atividades no ambiente laboral. O conceito básico da QVT parte da pressuposição de que as pessoas são mais produtivas, se estiverem satisfeitas e envolvidas com as atividades por elas executadas na

organização (CARVALHO et al., 2013; FERNANDES, 1996; POZZA; MARTINS, 2014).

Enquanto linha de investigação na Psicologia, a QVT tem também como fundamento reconhecer a necessidade dos trabalhadores e os fatores capazes de intervir em sua relação com o trabalho. Configura uma perspectiva de gestão orientada para propiciar maior participação, integração e desenvolvimento do trabalhador, de modo a considerar o ser humano de forma holística (MEDEIROS, 2002).

Como área específica, a Psicologia organizacional pressupõe que a produtividade e motivação das pessoas decorre de uma plena compreensão do conceito de QVT como gerenciamento de condições capazes de superar os limites da organização em termos de melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores “[...] em todas as dimensões do seu ser: física, social, psicológica, intelectual e profissional.” (BOM SUCESSO, 2002, p. 36).

A escolha deste tema se fez pela percepção do pesquisador ocorrida em organizações que evidenciaram colaboradores desprovidos de condições de trabalho, sendo através de um programa adequado, capazes de gerar maior satisfação. Sabe-se que no contexto organizacional, o psicólogo deve estar alerta a prevenir doenças ocasionadas pela falta de QVT, cujo objetivo é manter a satisfação e a motivação da pessoa com o trabalho. Logo, reconhecer a atuação do psicólogo organizacional para promover programas e ações fundamentados na QVT cuja intenção é contribuir para edificar ambientes laborais mais saudáveis, contribuindo para o bem-estar das pessoas que nele trabalham e por consequência desse fato beneficiar também as empresas. E diante dessa reflexão, ao longo da pesquisa possibilitar um enriquecimento na formação enquanto graduando nesta área e levar leitores a uma reflexão sobre essa temática tão importante num tempo em que as exigências aos colaboradores são cada vez maiores.

Os constantes agravos à saúde dos indivíduos relacionados ao trabalho convidam o psicólogo organizacional a refletir sobre ações específicas para este fim. E diante desse contexto o objetivo desse estudo é descrever ações a serem adotadas pelo psicólogo nas organizações para promover a manutenção da QVT.

## METODOLOGIA

Realizou-se uma pesquisa qualitativa, descritiva por meio de revisão da Literatura. Foram utilizados artigos, dissertações, teses e livros obtidos em bases de dados da internet bem como bibliotecas virtuais e físicas de instituições de ensino superior. Para busca dos materiais foram utilizadas as seguintes palavras-chave: qualidade de vida no trabalho, psicologia organizacional, ações do psicólogo e estratégias de intervenção. Foram utilizadas obras em língua portuguesa publicadas preferencialmente de 2000 a 2017 com inclusão de algumas obras clássicas de relevância comprovada na temática desse estudo.

## FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### O TRABALHO E AS SUAS REPRESENTAÇÕES NA VIDA DO INDIVÍDUO

Em muitos idiomas a palavra trabalho deriva de uma raiz que sugere algo penoso ao homem. Em grego, trabalho se expressa pelos termos *ponos* = grande esforço, *kámatos* = esforço intelectual e *kopos* = esforço corporal e fatigante. Na língua latina se distingue entre *opus* = obra e *labor* = esforço, sofrimento. Sendo que *labor* deriva de *labo* = grande dor. Em Português, o termo *labuta* significa pena, sacrifício. A origem da palavra trabalho é relacionada ainda com os vocábulos *tribulum* (atribulação), *trabs* (obstáculo) e *tripalium* (instrumento de tortura dos escravos e réus) (DAVIES; SHACKLETON, 1977).

Numa perspectiva histórica, o homem sempre trabalhou. Inicialmente o fez para obter alimentos e mais tarde, surgiu o trabalho escravo, sem remuneração, forçado e involuntário. A partir do século XIX, a invenção da máquina provocou uma revolução industrial e começou a modificar as relações entre patrões e empregados. Dessa forma, o trabalhador não passava de um simples meio de produção, e a dignidade fundamental de pessoa humana não interessava, nem ao Estado, nem

aos chefes de então. “Não havia respeito com o valor do salário, pois não havia estabelecimento de um mínimo, como também com a definição de jornadas de trabalho, que eram as mais extenuantes possíveis.” (BELFORT, 2003, p. 72).

A Revolução Industrial, com o tempo, transformou o trabalho em emprego e os trabalhadores passaram a trabalhar por salários. Junto a isso, o Direito e o contrato do trabalho foram se desenvolvendo mundialmente. Nessa época, começou o intervencionismo do Estado para melhorar o bem-estar social e as condições laborais e o trabalhador passou a ser protegido jurídica e economicamente. Em 1919, surgiu a Organização Internacional do Trabalho (OIT), que criou as normas trabalhistas também no Brasil. Outras leis surgiram, até que em 1988 foi aprovada a atual Constituição Federal, que trata de direitos trabalhistas nos artigos. 7º a 11 como garantias fundamentais entre os direitos sociais (MARTINS, 2002).

Ainda que seja louvável amparar o homem com leis que preveem os seus direitos trabalhistas, deve-se considerar que as relações do indivíduo com o trabalho é um fenômeno multidimensional, devido a sua articulação com a dinâmica social. Compreensão esta que requer a junção de diferentes disciplinas, para se conjecturar diferentes abordagens, ou uma abordagem que mostre a multiplicidade de vertentes nele inseridos enquanto objeto de estudo. O fato é que o trabalho humano é um objeto de fundamental importância para diferentes disciplinas de natureza econômica, antropológica, sociológica, psicológica e psicossociológica (ABRAHÃO; PINHO, 1999; ABRAHAO; PINHO, 2002).

Sob o enfoque psicológico, pondera-se que, as constantes mudanças estruturais no sistema produtivo tornam as organizações mais complexas, fato que reflete nas relações de trabalho, gera instabilidade profissional e provoca ansiedade nos trabalhadores. A dialética do produzir mais com menos recursos é remota e a valorização dessa lógica vem sendo cada vez mais assimilada. Nesse contexto, existe a tendência de esperar mais adaptação do trabalhador à produção, por meio de mudanças como redefinição de cargos com atribuições mais diversificadas e complexas e maior cuidado no relacionamento do trabalhador com o cliente em detrimento dos cuidados com o colaborador (BORGES; ARGOLLO; BAKER, 2006).

As tecnologias estão cada vez mais presentes nas áreas de produção, o que exige mudanças no perfil organizacional e, sobretudo no perfil do trabalhador. Aos trabalhadores é imposto o desafio de produzir em grande escala e com excelência (ABRAHÃO; PINHO, 1999; MACARENCO, 2006).

É consenso na literatura que o trabalho contribui para o desenvolvimento humano, sendo que muitas pessoas só conseguem conservar o seu equilíbrio, e conquistar satisfações afetivas graças ao trabalho (LANCMAN; UCHIDA, 2003; RANGEL; GODOI, 2009).

O grande valor atribuído ao trabalho na vida das pessoas independe do tipo de atividade ocupacional desenvolvido pelo indivíduo, pois possui a capacidade de fortalecer sua autoestima bem como contribuir para a tomada de decisões e abertura para novas relações sociais (SILVA, 2017).

Apesar do trabalho estar associado à satisfação de diferentes necessidades, ele pode se tornar fonte de sofrimento mental e escravidão, devido às condições inadequadas em que é realizado. Alguns estudos têm demonstrado que emoções procedentes da organização do trabalho podem gerar até mesmo doenças psicossomáticas<sup>3</sup> (RANGEL; GODOI, 2009).

O modelo das novas organizações tem levado aqueles que se encontram inseridos no mercado de trabalho, a se submeterem cada vez mais às exigências de melhoria no desempenho profissional, fundamentadas nos programas participativos e de qualidade total que estimulam a produtividade e a formação continuada (ABRAHÃO, 1999; BORGES; ARGOLO; BAKER, 2006; OLIVEIRA, 2006). Tal realidade gera déficit de tempo para as interrelações. Vale salientar que a extinção dos vínculos com o outro, com a sociedade e a com família, cria terreno favorável para depressão, desamparo, ansiedade e pânico que acompanham a pessoa deixando-a a própria sorte (OLIVEIRA, 2006).

A insatisfação com o tipo de tarefa laboral que a pessoa realiza, também pode causar frustração e sofrimento mental. Aliás, a forma de organização do trabalho é um dos fatores mais significativos na vida de um trabalhador, em alguns casos, esta pode entrar em choque com a subjetividade da pessoa e comprometer o seu equilíbrio tanto físico como mental. Quanto mais rigorosa for a organização, mais ela poderá prejudicar a saúde do profissional, no sentido de bloquear os seus esforços para se adequar ao modo operatório e às necessidades de sua estrutura mental (RANGEL; GODOI, 2009).

---

<sup>3</sup> As doenças psicossomáticas são manifestações orgânicas desencadeadas por problemas mentais ou emocionais. Ou seja, a somatização é uma manifestação de conflitos e ansiedades psicológicos expressos por meio de sintomas físicos (COELHO; ÁVILA, 2007).

Entre os fatores da organização do trabalho associados ao aparecimento de doenças, pode-se citar: pressão no trabalho, falta de autonomia, insegurança, desvalorização, falta de oportunidade, falta de comando e sobrecarga, problemas de comunicação e falta de estabilidade. Conseqüentemente os sintomas físicos e psicológicos que agravam os problemas gerados a saúde, procedentes destes fatores, podem incluir: dor de cabeça, estresse, cansaço físico e mental, distúrbios do sono, gastrite, depressão, ansiedade, dores no corpo, inflamação no nervo ciático, angústia, indisposição e variação de humor (RANGEL; GODOI, 2009).

No Brasil, nos anos de 1980 e 1990, as investigações relacionadas aos agravos à saúde associados ao posto de trabalho consideravam que a organização e as condições de trabalho estavam diretamente relacionadas ao surgimento dos referidos problemas de saúde, mas ainda faltavam maiores nas discussões para entendimento donexo causal cientificamente verificável entre o adoecimento individual e a organização do trabalho (BOUYER, 2010).

As pesquisas realizadas por Dejours iniciam efetivamente a compreensão dos efeitos do trabalho na saúde mental e frisam que os estudos das ações desempenhadas nos trabalhos levam a compreensão não apenas da doença, como também da saúde e do prazer concernentes ao labor. Nesse sentido ganham espaço as indagações e estudos científicos cujas temáticas versam sobre o sofrimento e, principalmente, a busca de seu controle (DEJOURS, 1992, 1993, 1994).

Após os estudos de Dejours muito tem se investigado sobre a saúde do trabalhador e a necessidade de se promover seu bem-estar a partir do conhecimento das condições a que ele é submetido.

Alguns estudos consideram que diante da exposição do trabalhador às condições inadequadas de trabalho que tentam desequilibrá-lo, muitas vezes esse se esforça de forma individual ou até mesmo coletivamente, para se defender dos fatores que o prejudicam, na busca por manter-se produtivo. Todo esse esforço pode ser realizado à custa de sofrimento, estresse e até mesmo pelo surgimento de agravos a saúde (SILVA, 2017), como já exposto nesse trabalho e diante dessa realidade, percebe-se a urgência de se preocupar com a QVT e não apenas deixar que o próprio sujeito vivencie e resolva essa problemática.

As formas de organização do trabalho requerem a compreensão do conceito de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) como forma de gerenciar

condições que ultrapassem os contornos da organização no sentido de melhorar a as condições de trabalho que afetam todas as dimensões do indivíduo sejam elas físicas, sociais, psicológicas, intelectuais e profissionais (BOM SUCESSO, 2002).

À gestão moderna é imposto o desafio de romper com os modelos tradicionais e oferecer condições de trabalho adequadas aos trabalhadores. Diante deste contexto, entram em cena metodologias, técnicas, programas que tem o objetivo de favorecer a relação trabalhador/empresa que se designam a partir do termo QVT.

## QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Na contemporaneidade, coexistem altas tecnologias e condições subumanas num mesmo cenário formando elementos variados de um contexto que muitos chamam de pós-modernidade. Contexto este em que, “[...] os sujeitos sociais são coisificados e alienados [...]” (PEDROSO; PILATTI, 2010, p. 197), cujo pano de fundo é a globalização que produz riqueza, mas, também doenças e sofrimentos para inúmeros trabalhadores, cenário que leva a Qualidade de Vida a compor o discurso patronal nas últimas décadas. O homem passa a ser observado como um ser biopsicossocial, e mesmo que isso não tenha sido materializado no cotidiano de muitos trabalhadores, emerge ainda a percepção de que os recursos humanos são o ativo mais importante das empresas. Nesse cenário, o fenômeno da QV desmembra-se e dá origem a QVT (PEDROSO; PILATTI, 2010).

A QVT é “[...] o conjunto das ações de uma empresa no sentido de implantar melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho.” (LIMONGI-FRANÇA; ARELLANO, 2002, p. 296). As interpretações do termo ‘Qualidade de Vida no Trabalho’ podem ser diversas, podendo passar pela ausência de doença até as exigências da presença de recursos, objetos, processos gerenciais e estratégicos nas organizações. Ao longo do tempo as concepções sobre QVT foram sendo modificadas. O Quadro 1 exhibe tais concepções evolutivas:

**Quadro 1** - Concepções Evolutivas da QVT.

Concepções evolutivas	Características ou visão
QVT como uma variável (1959 a 1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Passaram a serem investigadas formas para melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.
QVT como uma abordagem (1969 a 1974)	O enfoque era o indivíduo antes do resultado organizacional. Ao mesmo tempo, buscavam-se melhorias para o colaborador e para a direção.
QVT como um método (1972 a 1975)	A atenção se volta para diferentes abordagens e métodos com o objetivo de melhorar o ambiente laboral e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. A QVT passa a ser sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou representação de novos projetos mais integrados.
QVT como um movimento (1975 a 1980)	Surgem as políticas ideológicas sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos-administração participativa e democracia industrial – eram repetidamente ditos como ideias do movimento QVT.
QVT como tudo (1979 a 1982)	Emerge como panaceia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.
QVT como nada (futuro)	Projetos de QVT passam a serem vistos como “modismo” passageiro.

Fonte: Fernandes (1996, p. 41-42).

Apesar de os modismos de gestão de QVT estarem fadados à decadência nos anos de 1980/1990, boa parte deles deixou grandes contribuições. Se a Qualidade Total ou Total Quality Management (TQM) enquanto panaceia de gestão nas organizações ocidentais se encontra em seu 'leito de morte', por outro lado, a sua contribuição se mostrava viva no começo da década de 2000 por meio de novos modelos de sistemas de gestão. A QVT perdeu parte de sua eficácia para melhorar o desempenho organizacional, talvez dado à falta de compreensão de seu sentido mais amplo. Por se referir a uma filosofia de gestão sintonizada ao ambiente

empresarial competitivo, muitos dos conceitos de QVT prosseguem sendo adotados através do desenvolvimento de novas práticas de gestão (CORDEIRO, 2004).

Apesar de o ambiente produtivo ter sofrido uma revolução, a melhoria da QVT ainda é restrita. Na busca de mensurar essa variável apareceram os modelos de avaliação da QVT: Walton (1973), Hackman e Oldham (1974), Westley (1979), Werther e Davis (1981) e Nadler e Lawler (1983), estes são apresentados sucintamente no quadro a seguir.

**Quadro 2 - Modelos de avaliação da QVT**

Modelos	Caraterísticas principais
Walton (1973)	Aborda a QVT de forma global e abarca o maior número de critérios, mas não avalia a esfera biológica/fisiológica do trabalhador.
Hackman e Oldham (1974)	É o único que se apresenta na forma de um instrumento de avaliação quantitativo, mas limita-se a avaliar a motivação proveniente do ambiente laboral.
Westley (1979)	Enfatiza quatro grandes e importantes esferas da vida, mas aponta um único indicador majoritário para a avaliação de cada uma destas esferas.
Werther e Davis (1981)	Prevê que há um limiar para cada indicador, onde, ao se ultrapassar tal limítrofe, o aumento de nível de determinado indicador passa a prejudicar outro indicador, mas, por sua vez, foca exclusivamente o projeto de cargo.
Nadler e Lawler (1983)	É sustentado por uma concepção evolutiva do conceito da QVT amplamente utilizada na literatura, mas prioriza o apontamento de fatores que determinam o sucesso nos programas de QVT, não apresentando indicadores para a avaliação da QVT.

Fonte: Pedroso; Pilatti (2010, p. 203).

Mesmo que os modelos apresentados no quadro 2 sejam pioneiros e largamente utilizados, estes foram sugeridos há pelo menos duas décadas, permitindo indagar sobre as suas atualidades. Torna-se importante reconhecer, ainda, que estes foram validados a partir da população estadunidense, cultura esta que se difere da sociedade brasileira. Ressalta-se que há um embate na preferência de um modelo de avaliação da QVT, sendo que cada um proporciona suas

(des)vantagens que devem ser avaliadas conforme realidade a ser avaliada (PEDROSO; PILATTI, 2010).

No estudo da QVT, é preciso mencionar a relação com dois fatores basilares na gestão da Qualidade de Vida no Trabalho a saber o fator individual e o organizacional. A dimensão individual é representada pelo estresse e pelas doenças essenciais as condições do ambiente organizacional e o fator organizacional possui como objetivo desenvolver o conceito de Qualidade Total e concretizar os resultados organizacionais (LIMONGI-FRANÇA; ARELLANO, 2002).

Compete salientar que determinados fatores influenciam na QVT como a preferência da profissão e as particularidades da cultura organizacional representada pelas práticas e valores predominantes na organização e na infraestrutura familiar. Também, as relações interpessoais e, principalmente, a maneira pela qual a pessoa estabelece as relações consigo mesma e com os colegas, pode comprometer a satisfação no trabalho. A história de vida e os fatores relacionados às variáveis organizacionais podem resultar em comportamentos dificultadores ou facilitadores nas relações de trabalho, podendo tornar mais intensa a preocupação e a responsabilidade pela promoção da QVT (BOM SUCESSO, 2002).

Para essa promoção há que se pensar em ambientes saudáveis que é uma proposta defendida pelas conferências internacionais de Promoção da Saúde. Dentre os resultados dessas conferências, a Carta de Ottawa enfatiza o trabalho como perspectiva de saúde e adverte sobre a necessidade de modificação na organização social do trabalho, na criação de ambientes adequados (sejam físicos ou sociais), por entender que estes interferem na QVT. Dessa forma, segundo a referida carta as formas de organização do trabalho devem propiciar segurança, estímulo e satisfação ao trabalhador (BRASIL, 2002).

Em concordância pelo exposto anteriormente, ressalta-se que a QVT deve ser considerada como uma gestão dinâmica, pois o ambiente organizacional e as pessoas nele inseridas mudam de forma constante. Sendo ainda hipotético, uma vez que depende de cada contexto empresarial. Também, de pouco adianta atentar-se unicamente para os fatores físicos, já que os aspectos sociológicos também podem interferir da mesma forma na satisfação das pessoas em condição de trabalho. Conjuntamente, os aspectos tecnológicos da organização inerentes ao próprio trabalho também podem comprometer cultura da organização e interferir no

clima organizacional e refletir na produtividade e na satisfação dos colaboradores (FERNANDES, 1996).

No Brasil, a humanização do trabalho, vem se intensificando e com ela a preocupação com a saúde e o bem-estar do trabalhador. Novos valores referentes à QVT foram surgindo dentro e fora das organizações, planejados por diferentes segmentos sociais e conhecimentos científicos de forma interdisciplinar. Dentre estes mostram as principais disciplinas contidas na QVT no Quadro 2 (LIMONGI-FRANÇA; ARELLANO, 2002).

**Quadro 3** - Disciplinas contidas na Qualidade de Vida no Trabalho

<b>DISCIPLINAS</b>	<b>PAPEL PERANTE A QVT</b>
<b>Saúde</b>	Resguardar a integridade física, psicológica e social do indivíduo em vez de somente operar sobre o controle de doenças e proporcionar maior perspectiva de vida e reintegração profissional da pessoa que passa por um processo de doença.
<b>Ecologia</b>	Considerar o homem como parte integrante e responsável pela preservação do ecossistema e dos insumos da natureza, também como ator do desenvolvimento sustentável.
<b>Ergonomia</b>	Estudar as condições de trabalho relacionadas ao ser humano baseia-se em áreas como medicina, psicologia, motricidade e tecnologia industrial, mirando ao conforto e ao desempenho nas diferentes posições de trabalho.
<b>Psicologia</b>	Influenciar atitudes internas e as perspectivas de vida da pessoa e a importância do significado inerente as necessidades individuais para se ter envolvimento com o trabalho em conjunto com a filosofia.
<b>Sociologia</b>	Atuar sobre a dimensão simbólica do que é partilhado e construído socialmente, evidenciando as implicações de quem influencia e é influenciado nos múltiplos contextos culturais e antropológicos da organização.
<b>Economia</b>	Ressaltar a consciência de que os bens são finitos e de que a distribuição de bens, recursos e serviços deve envolver de modo equitativo a responsabilidade e os direitos da sociedade.
<b>Administração</b>	Aumentar a capacidade de mobilizar recursos para alcançar resultados em ambiente cada vez mais complexos, inconstantes e competitivos.
<b>Engenharia</b>	Organizar formas de produção orientadas para a flexibilização da manufatura, armazenamento de materiais, uso de tecnologia, organização do trabalho e controle de processos.

Fonte: Limongi-França; Arellano (2002, p. 296)

Nesse contexto pode-se observar pela descrição de cada disciplina e sua relação com a QVT a relevância da interdisciplinaridade na efetivação do bem estar

do colaborador. Nesse campo ganham espaço também os diferentes atores sociais e profissionais que podem contribuir com as organizações no tocante a QVT. Dentre eles ganha destaque nesse estudo o psicólogo que pode intervir no contexto organizacional de forma a contribuir positivamente na problemática em questão.

#### MANUTENÇÃO DA QVT: ações do psicólogo no contexto organizacional

A QVT é um tema extremamente importante dentro da Psicologia dos Recursos Humanos, essencial nas organizações. A QVT lida com o bem-estar do indivíduo em relação ao seu trabalho, o que por sua vez depende tanto das tarefas que desempenha, quanto do ambiente físico e social, o sistema de carreiras e a relação entre a vida de trabalho e a vida em geral. As consequências de baixos níveis de saúde e bem estar no trabalho são a baixa produtividade e eficiência, redução na qualidade dos produtos e serviços, custos acrescidos em gastos de saúde e despesas médicas. Razão pela qual a QVT é essencial para o êxito do empreendimento e bem estar do colaborador (RAFAEL, 2014).

O trabalho do psicólogo nas organizações de trabalho visa compreender as relações e a preocupar-se com características da organização, tais como comportamento dos grupos. As novas formas de gestão demonstram preocupações com o ambiente de trabalho que privilegiem o trabalhador, principalmente no que tange a sua saúde física e mental, ou seja, ao seu bem-estar geral. Nesse contexto, a atuação dos psicólogos na promoção da qualidade de vida nas organizações por meio de intervenções visa a qualidade de vida no trabalho (TRIERWEILER, 2007).

A área de atuação do psicólogo dentro das organizações recebe o nome de Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), e dentro desse contexto, um dos desafios da atuação desse profissional é compreender os diversos elementos do sistema organizacional e suas interações, para então, propor alternativas que contribuam para melhoria da qualidade de vida dos colaboradores. Elementos como um bom clima organizacional tende a indicar melhor qualidade de vida na organização, satisfação com rendimentos, suporte organizacional, respeito e convívio social (RUELA et al., 2013).

O psicólogo deve ter consciência, que como psicólogo do trabalho, deve se ater a saúde organizacional como um todo, sem esquecer a produtividade e qualidade. Nesse sentido, é necessário que compreenda os fenômenos psicológicos na organização, nas relações e sua importância para tanto para a saúde mental do trabalhador quanto para a saúde organizacional. Vale ressaltar que no cumprimento de sua função, não existem 'receitas' pré-elaboradas que devem ser realizadas e se adaptam a cada situação específica dentro do psicodiagnóstico do trabalho pois cada situação é única dentro do contexto organizacional (BASTOS, 2007).

Conforme já exposto nesse trabalho, a QVT resulta de todo um conjunto de ações individuais e coletivas nas organizações, no intuito de que as relações sociais de trabalho não prejudiquem o bem-estar de quem trabalha. Segundo Leite (2009), para a efetivação da QVT, após analisar as particularidades da empresa, as ações a serem propostas pelo psicólogo devem ser no sentido de:

- Alterar as práticas organizacionais, redesenhar o fazer dos protagonistas envolvidos (agir diferentemente), transformar mentalidades, modificar concepções comumente cristalizadas.
- Romper com a dicotomia entre bem-estar e produtividade; a produtividade deve ser um componente inseparável do bem-estar (ser produtivo é um dos modos de ser feliz).
- Prevenir os agravos à saúde, a longo e curto prazo, criando um ambiente de trabalho que estimule e propicie a produtividade e bem-estar.
- Impor uma sinergia organizacional que envolva a cooperação de profissionais, o engajamento de gestores e a realização de parcerias entre os setores.
- Construir um espaço organizacional que valorize os trabalhadores como sujeitos e em que a flexibilidade esteja presente.
- Orientar os trabalhadores sobre a cultura organizacional (crenças, valores, ritos organizacionais etc.), criando condições de participação no planejamento de tarefas e em resoluções de problemas, inclusive na tomada de decisões que afetam o bem-estar (LEITE, 2009).

Diante das questões referentes ao adoecimento mental no trabalho, compete ainda ao psicólogo realizar análises do contexto organizacional com foco nos elementos que colaboram para o aparecimento desse quadro. Visa-se criar programas que favoreçam a saúde mental das pessoas no trabalho, mediante desenvolvimento de medidas estratégicas de intervenção nessa área. Algumas

estratégias com esse intuito seriam: plantão psicológico, coaching psicológico, grupos e equipes e manutenção e desenvolvimento de recursos humanos.

Entre as possibilidades de intervenção da psicologia no ambiente de trabalho, o *Plantão Psicológico* representa um trabalho especializado que tem o objetivo de atender as questões psicológicas dos trabalhadores que podem apresentar mal-estar ou sofrimento no trabalho. Para isto, torna-se necessário destinar um local para auxílio terapêutico nas empresas, com o objetivo de propiciar segurança e acolhimento aos trabalhadores e suas famílias. Este tipo de intervenção permite um ambiente de escuta e acolhimento, em que os mesmos possam se sentir aceitos para expor suas emoções vividas dentro e fora do universo social do trabalho (REBOUCAS; DUTRA, 2010; RODRIGUES; CANDIDO, 2010).

Outro tipo de intervenção que pode contribuir para melhorar a Qualidade de Vida no Trabalho é o *coaching psicológico*, cujo processo se orienta por objetivos, em que o *coach* busca trabalhar com o coachee/cliente, de modo a auxiliá-lo a identificar e a estabelecer recursos cabíveis que lhe consinta conseguir os objetivos traçados por si mesmo. Refere-se a uma relação que visa uma ajuda realizada com uma população não-clínica e focalizada em subsídios e resultados. O coaching psicológico lida com os indivíduos no domínio da sua complexidade biopsicossocial, buscando ajudá-los a obter mudanças sustentáveis (SILVA, 2012).

A gestão de pessoas com o subsídio do *coaching psicológico* é um diferencial para as organizações que apostam em seu capital humano, pois a psicologia e o *coaching* operam sobre o ser integral do indivíduo para o seu pleno desenvolvimento, sobretudo nas mudanças que se espera que ocorram no comportamento adotados por eles mesmos. Gerar mudanças comportamentais por meio do processo de *coaching* e da psicologia pode trazer grandes benefícios para todos os envolvidos, pois a organização ganha em desempenho e produtividade, o clima organizacional fica mais saudável, ocorre diminuição de absenteísmo, torna-se possível promover a retenção de talentos e alinhar os objetivos organizacionais com os pessoais. A dinamização de todo este contexto acaba por desembocar em maior Qualidade de Vida do Trabalho (AZEVEDO, 2013).

Outra forma de intervenção são os *Grupos e equipes dentro das organizações de trabalho*. Os conteúdos associados as relações humanas sempre envolvem o estudo dos grupos e equipes, pois estes são focos relevantes para mais compreensão dos processos de trabalho. A estrutura da organização é formada por

grupos formais orientados para alcançar as metas organizacionais. Enquanto que uma equipe refere-se a um grupo que busca alcançar objetivos de maneira compartilhada, o que define seu objetivo e direção. O desenvolvimento de boas equipes requer significativas mudanças pessoais e interpessoais de comportamentos, informações, atitudes, emoções, valores e motivações. Deste modo, para promover o desenvolvimento de equipes coesas torna-se fundamental haver constantes atividades de educação (SILVA; LONGO, 2008). E o psicólogo na organização pode oferecer grandes contribuições no sentido de promover projetos que motivem o trabalho em equipe nas empresas, fato que poderá contribuir para melhorar a Qualidade de Vida no Trabalho.

Outra ferramenta interventiva desenvolvida com a ação do psicólogo é *manutenção e desenvolvimento de recursos humanos*. A manutenção requer cuidados especiais, como os planos de compensação salarial, benefícios sociais e segurança no trabalho. O desenvolvimento envolve o treinamento, e inclui o desenvolvimento dos recursos humanos e empresarial, considerando-se critérios, como: diagnóstico, programação de elaboração e aperfeiçoamento da força de trabalho; desenvolvimento de recursos humanos a médio e longo prazo, visando à contínua realização do potencial humano em suas atribuições; e, criação e desenvolvimento de condições que garantam a saúde e dignidade da empresa, por meio da mudança do comportamento dos colaboradores (CHIAVENATO, 2006).

Segundo Dessler (2003, p. 140) o treinamento é “[...] o conjunto de métodos usados para transmitir aos funcionários novos e antigos as habilidades necessárias para o desempenho do trabalho.” Para Marras (2000, p. 146) o treinamento “[...] é um processo de assimilação cultural a curto prazo, que objetiva repassar ou reciclar conhecimentos, habilidades ou atitudes relacionados diretamente à execução de tarefas ou à sua otimização no trabalho.” O treinamento promove mudanças no conjunto de conhecimentos, habilidades e condutas em cada trabalhador, pois, tende a aperfeiçoar os seus conhecimentos. “O que se busca ao desenvolver um talento é o despertar de suas potencialidades, permitindo que essas se afluem e cresçam até o nível desejado dos resultados.” (p. 168). As empresas devem oferecer estímulos para que os seus funcionários participem de eventos que os conduzam a reflexão de diferentes temas como, economia, recursos humanos, *marketing*, política internacional, comunicações, inovações tecnológicas. Essa participação deve se estender as diversas modalidades de eventos como palestras,

*workshops*, debates, leituras programadas, sessões de *brainstorming*, seminários, dentre outros. Diante das ações citadas nesse estudo que são atribuídas ao psicólogo, Medeiros e Ferreira (2011) mencionam que incumbe ainda a esses profissionais, analisar que no Brasil, a produção de conhecimentos sobre QVT é intermediária e o tema é bastante complexo. Há uma ausência de investigações em segmentos de trabalho como o cooperativismo, o trabalho voluntário e os trabalhadores informais. Ressalta-se, também, que na literatura relacionada a QVT, o enfoque é de natureza assistencialista, embora existam correntes teóricas que se contrapõem a essa perspectiva, como no caso da QVT de natureza preventiva.

Finalizando esse estudo, ressalta-se aqui que o tema ainda necessita de discussão adequada no país, em que haja uma maior articulação de pesquisadores, professores, consultores e profissionais de QVT nas organizações públicas e privadas, pois um dos maiores desafios para a QVT é no que tange ao conhecimento válido para propor ações para todas as formas de trabalho e de organizações. É necessário acompanhar o resultado das intervenções, bem como os avanços, rupturas e disseminação de novas práticas e instrumentos. Seria de grande valia ainda, a inserção do tema na graduação em psicologia e mais oferta em cursos de atualização e aperfeiçoamento (SAMPAIO, 2012).

## **CONCLUSÃO**

A atuação do psicólogo organizacional é muito importante para o contexto laboral, uma vez que este profissional pode propor projetos com o objetivo de integrar e adaptar políticas e métodos sugeridos pelas organizações, de maneira a alinhar as perspectivas da empresa e dos colaboradores, tendo-se, deste modo, a oportunidade de sugerir a implantação de métodos orientados para aprimorar processos, integrar o ambiente organizacional como um todo e, assim, promover a Qualidade de Vida no Trabalho.

Em presença das questões indicativas do adoecimento mental no trabalho, compete ao psicólogo realizar análises do contexto organizacional com foco nos elementos que contribuem para o aparecimento de doenças associadas ao

trabalho, visando criar programas que beneficiem a saúde mental das pessoas no ambiente laboral, por meio do desenvolvimento de medidas estratégicas de intervenção, como por exemplo plantão psicológico, *coaching* psicológico, grupos e equipes e manutenção e desenvolvimento de recursos humanos.

## REFERÊNCIAS

ABRAHÃO, J. I.; PINHO, D. L. M. Teoria e prática ergonômica: seus limites e possibilidades In: PAZ, M. G. T.; TAMAYO, A. (Orgs.), **Escola, saúde e trabalho: estudos psicológicos** Brasília-DF: Editora Universidade de Brasília, 1999. Disponível em: < <http://www.editora.unb.br/lstDetalhaProduto.aspx?pid=775>>. Acesso em: 01 set. 2017.

\_\_\_\_\_. As transformações do trabalho e desafios teórico-metodológicos da Ergonomia. **Estud. psicol.** Natal, v. 7, n. spe, p. 45-52, jan. 2002. Disponível em: <[http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/7316/1/ARTIGO\\_TransformacoesTrabalhoDesafios.pdf](http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/7316/1/ARTIGO_TransformacoesTrabalhoDesafios.pdf) >. Acesso em: 01 set. 2017.

AZEVEDO, A. S. Psicologia e Coaching como agentes de mudanças no ambiente organizacional. In: CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN Y PRÁCTICA PROFESIONAL EN PSICOLOGÍA. 5., JORNADAS DE INVESTIGACIÓN NOVENO ENCUENTRO DE INVESTIGADORES EN PSICOLOGÍA DEL MERCOSUR. 20., 2013, Buenos Aires. **Anais...** Buenos Aires: Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2013. Disponível em: <<https://www.academica.org/000-054/377.pdf> >. Acesso em: 12 jul. 2017.

BASTOS, E. Á. M. Psicologia do trabalho, práxis ética e psicodiagnóstico. **Psicol inf.**, São Paulo, v. 11, n. 11, p. 146-155, dez. 2007. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/psicoinfo/v11n11/v11n11a09.pdf> >. Acesso em: 15 jul. 2017.

BELFORT, F. J. C. **Meio ambiente do trabalho: competência da justiça do trabalho.** São Paulo: LTR, 2003.

BOM SUCESSO, E. P. **Relações Interpessoais e Qualidade de Vida no Trabalho.** Rio de Janeiro: Qualitymark, 2002.

BORGES, L. O; ARGOLO, J. C. T; BAKER, M. C. S. Os valores organizacionais e a Síndrome de Burnout: dois momentos em uma maternidade pública. **Psicologia: Reflexão & Crítica**, v. 19, n. 1, p. 34-43, 2006. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/7249/sindrome-deburnoutnasorganizacoes-publicas-d---> >. Acesso em: 10 jul. 2017.

BOUYER, G. C. Contribuição da Psicodinâmica do Trabalho para o debate: “o mundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental do trabalhador”. **Rev. bras. Saúde ocup.**, v. 35, n. 122, p. 249-259, 2010. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S030376572010000200007&script=sci\\_abstract&tIng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S030376572010000200007&script=sci_abstract&tIng=pt) >. Acesso em: 10 jul. 2017.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Políticas de Saúde. **Projeto Promoção da Saúde. As Cartas da Promoção da Saúde**. Brasília-DF: Ministério da Saúde, 2002. Disponível em: <[http://bvsmis.saude.gov.br/bvs/publicacoes/cartas\\_promocao.pdf](http://bvsmis.saude.gov.br/bvs/publicacoes/cartas_promocao.pdf)>. Acesso em: 04 jul. 2017.

CARVALHO, J. F.; et al. Qualidade de vida no trabalho e fatores motivacionais dos colaboradores nas organizações. **Educação em Foco**, v. 09, n. 07, p. 21-31, 2013. Disponível em: <[http://unifia.edu.br/revista\\_eletronica/revistas/gestao\\_foco/artigos/nao2013/setembro/qualidade\\_motivacao.pdf](http://unifia.edu.br/revista_eletronica/revistas/gestao_foco/artigos/nao2013/setembro/qualidade_motivacao.pdf)>. Acesso em: 05 ago. 2017.

COELHO, C. L. S.; ÁVILA, L. A. Controvérsias sobre a somatização. **Rev. Psiquiatria Clínica** v. 34, n. 6, p. 278-84, 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rpc/v34n6/v34n6a04>>. Acesso em: 21 ago. 2017.

CORDEIRO, J. B. M. Reflexões sobre a gestão da qualidade total: fim de mais um modismo ou incorporação do conceito por meio de novas ferramentas de gestão? **Rev. FAE**, Curitiba, v. 7, n. 1, p. 23-33, jan./jun. 2004. Disponível em: <<https://revistafae.fae.edu/revistafae/article/view/431>>. Acesso em: 01 ago. 2017.

CHIAVENATO, I.. **Administração de Recursos Humanos**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

DAVIES, D. R.; SHACKLETON, V. J. **Psicologia e trabalho**. Rio de Janeiro: Zahar, 1977.

DEJOURS, C. A. **Loucura do trabalho: estudos da psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez, 1992.

\_\_\_\_\_. **Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações**. O indivíduo na organização: dimensões esquecidas. São Paulo: Atlas, 1993.

\_\_\_\_\_. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994.

DESSLER, G. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Prentice Hall, 2003.

FERNANDES, E. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. Salvador, Casa da Qualidade, 1996.

LANCMAN, S.; UCHIDA, S. Trabalho e subjetividade: o olhar da Psicodinâmica do Trabalho. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 6, p. 79-90, 2003. Disponível em: <<https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25852>>. Acesso em: 18 ago. 2017.

LEITE, J. V.; FERREIRA, M. C; MENDES, A. M. Mudando a gestão da qualidade de vida no trabalho. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Florianópolis, v. 9, n. 2, p. 109-123, dez. 2009. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-37722009000300005&script=sci\\_abstract&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-37722009000300005&script=sci_abstract&tlng=pt)>. Acesso em: 11 ago. 2017.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; ARELLANO, E. B. Qualidade de vida no trabalho. In: LIMONGI - FRANÇA, A. C. et al. **As pessoas na organização**. 9. ed. São Paulo: Gente, 2002.

MACARENCO, I. **Gestão com Pessoas: gestão, comunicação e pessoas: comunicação como competência de apoio para a gestão alcançar resultados**. 2006. 233 p. Tese (MESTRADO em Ciências da Comunicação) Universidade de São Paulo USP, São Paulo, 2006. Disponível em: <[www.teses.usp.br/teses/disponiveis/27/27154/tde-05072009-203625/.../1074012.pdf](http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/27/27154/tde-05072009-203625/.../1074012.pdf)>. Acesso em: 17 ago. 2017.

MARTINS, S. P. **Direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MARRAS, J. P. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 3. ed. São Paulo: Futura, 2000.

MEDEIROS, E. G. **Análise da qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso na área da construção civil**. 2002. 132f. Dissertação de mestrado (Organização do Trabalho). Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Escola de Administração Programa de Pós-graduação em Administração, Porto Alegre, 2002. Disponível em: <[https://www.ufrgs.br/escoladeadministracao/wpcontent/uploads/2012/12/Livro\\_versao-final-40-Anos-PPGA-23.pdf](https://www.ufrgs.br/escoladeadministracao/wpcontent/uploads/2012/12/Livro_versao-final-40-Anos-PPGA-23.pdf)>. Acesso em: 10 ago. 2017.

OLIVEIRA, A. V. **Pós-modernidade e sofrimento psíquico: análise feita a partir de depoimentos de psicólogos clínicos**. 2006. 119f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2006. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_nlinks&ref=000150&pid=S01027182201400010002300028&lng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=000150&pid=S01027182201400010002300028&lng=pt)>. Acesso em: 05 ago. 2017.

PEDROSO, B.; PILATTI L. A. Revisão literária dos modelos clássicos de avaliação da qualidade de vida no trabalho: um debate necessário. In: VILARTA, R.; GUTIERREZ, G. L.; MONTEIRO, M. I. M. **Qualidade de vida: evolução dos conceitos e práticas no século XXI**, Campinas: Ipes, 2010. Cap. 21. P. 197-203. Disponível em: <[https://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwj3mbnar3WAhXHi5AKHd7ODUoQFggnMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.bibliotecadigital.unicamp.br%2Fdocument%2F%3Fdown%3D000479416&usq=AFQjCNFvIG\\_441hk1oIZOaB7s1tcRFydOw](https://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwj3mbnar3WAhXHi5AKHd7ODUoQFggnMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.bibliotecadigital.unicamp.br%2Fdocument%2F%3Fdown%3D000479416&usq=AFQjCNFvIG_441hk1oIZOaB7s1tcRFydOw)>. Acesso em: 17 ago. 2017.

POZZA, D. L.; MARTINS, D. L. C. C. Qualidade de vida no trabalho: a satisfação dos funcionários na agência do Banco do Brasil de Apiúna – SC. **Revista Maiêutica**. UNIASSELVI, p. 79-90. 2014. Disponível em: <[https://publicacao.uniasselvi.com.br/index.php/GESTAO\\_EaD/.../view?...](https://publicacao.uniasselvi.com.br/index.php/GESTAO_EaD/.../view?...)>. Acesso em: 19 ago. 2017.

RANGEL, F. B.; GODOI, C. K. Sintomas psicossomáticos e a organização do trabalho: um estudo em uma IES. In: ENANPAD, 33., 2009, São Paulo. Anais ... São Paulo: Universidade de São Paulo, USP, 2009. P. 1-16 Disponível em: <[www.cidademarketing.com.br/2009/ev/21/enanpad-2009.html](http://www.cidademarketing.com.br/2009/ev/21/enanpad-2009.html)>. Acesso em: 19 ago. 2017.

RAFAEL, M. **Qualidade de vida no trabalho: o que nos diz a investigação em psicologia?** 2014.

REBOUCAS, M. S. S.; DUTRA, E. Plantão psicológico: uma prática clínica da contemporaneidade. **Rev. abordagem gestalt.**, Goiânia, v. 16, n. 1, p. 19-28, jun. 2010. Disponível em: <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S18096867201000010004](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S18096867201000010004)>. Acesso em: 16 ago. 2017.

RODRIGUES, J. L. ; CANDIDO, F. As possibilidades do plantão psicológico no ambiente de trabalho. **Revista Extensão em Foco**, n. 6, 2010. Disponível em: <<http://revistas.ufpr.br/extensao/article/view/32124>>. Acesso em: 17 ago. 2017.

RUEDA, F. J. M. et al. Psicologia Organizacional. Encontro. **Revista de Psicologia**. v. 16, n. 24, 2013. Disponível em: <<http://www.pgsskroton.com.br/seer/index.php/Renc/article/view/2456>>. Acesso em: 18 ago. 2017.

SAMPAIO, J. R. Qualidade de vida no trabalho: perspectivas e desafios atuais. **Rev. Psicol., Organ. Trab.** v. 12, n. 1, p. 121-136, 2012. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v12n1/v12n1a11.pdf>>. Acesso em: 18 ago. 2017.

SILVA, L. A. M. **Intervenção grupal como estratégia de Promoção da Saúde no enfrentamento da Síndrome de *Burnout* em docentes de Educação Básica** 2017. 139f. Tese (Doutorado em Promoção de Saúde) – Universidade de Franca, Franca, 2017. Disponível em: < [www.unifran.edu.br/](http://www.unifran.edu.br/)>. Acesso em: 1 jul. 2017.

SILVA, R. M.; LONGO, S. S. Intervenções em psicologia organizacional e do trabalho em organizações de saúde pública: uma experiência no interior do Paraná. p.1-32, 2008. Disponível em: < <http://newpsi.bvs-psi.org.br/tcc/RudieMariSilva.pdf>>. Acesso em: 10 ago. 2017.

SILVA, A. J. C. F. **Coaching Psicológico: um estudo de casos**. 2012, 55f. Dissertação (Mestrado integrado em psicologia). Universidade de Lisboa. Faculdade de Psicologia, Lisboa, 2012. Disponível em: <[http://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/8289/1/ulfpie043289\\_tm.pdf](http://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/8289/1/ulfpie043289_tm.pdf)>. Acesso em: 08 jun. 2017.

SCHAUFELI, W. B., LEITER, M. P., MASLACH, C. Burnout: 35 Years of Research and Practice. **Career Development International**. n 14, p. 204-220, 2009. Disponível em: <<http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/311.pdf>>. Acesso em: 09 ago. 2017.

TRIERWEILER, M. **Atuação dos psicólogos em programas de qualidade de vida nas organizações de trabalho**. 2007. 161f. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Santa Catarina, Santa Catarina, 2007. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/90796>>. Acesso em: 15 set. 2017.

## **AUTORIZAÇÃO DE PUBLICAÇÃO**

Autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada à fonte.

Faculdade Patos de Minas – Patos de Minas, 16 de novembro de 2017.

---

Ian César Pereira

---

Luciana de Araújo Mendes Silva

## **ENDEREÇO DE CORRESPONDÊNCIA**

### **Autor Orientando:**

Nome completo: Ian César Pereira.

Endereço: Avenida Juscelino Kubitschek de Oliveira, 1220.

Telefone: (34) 99975-7395

E-mail: iancesarp@hotmail.com

### **Autora Orientadora:**

Nome completo: Luciana de Araújo Mendes Silva.

Endereço: Avenida Juscelino Kubitschek de Oliveira, 1220.

Telefone: (34) 3818-2300

E-mail: laraujo32016@gmail.com



FACULDADE PATOS DE MINAS



## FACULDADE PATOS DE MINAS

Mantenedora – Associação Educacional de Patos de Minas

Portaria de Recredenciamento MEC – DOU N°. 1469 de 10 de Outubro de 2011.

### Curso de Graduação em Psicologia

Bacharelado (Formação de Psicólogo)

Portaria de Reconhecimento MEC – DOU N°. 371 de 30 de Agosto de 2011.

*“Como Psicólogo, eu me comprometo a colocar minha profissão a serviço da sociedade brasileira, pautando meu trabalho nos princípios da qualidade técnica e do rigor ético. Por meio do meu exercício profissional, contribuirei para o desenvolvimento da Psicologia como ciência e profissão na direção das demandas da sociedade, promovendo saúde e qualidade de vida de cada sujeito e de todos os cidadãos e instituições.”*

*(Juramento do Psicólogo – Conselho Federal de Psicologia)*