

REVISÃO BIBLIOGRÁFICA SOBRE O PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL NA ATUAÇÃO COM A SAÚDE MENTAL.

Adriane Carneiro Sousa
Amanda Stéfane Santos de Oliveira
Isabelly De Oliveira da Silva

Resumo

Este trabalho consiste em uma revisão bibliográfica que tem como objetivo investigar a atuação do psicólogo organizacional na promoção da saúde mental. Considera-se que condições inadequadas de trabalho, ambientes estressantes, excesso de jornada laboral, associados ao contexto de desemprego, competitividade e mudanças, configuram um conjunto abrangente de processos e rupturas, exemplificado pela pandemia da COVID-19, que contribuiu para o adoecimento dos trabalhadores. Nesse contexto, as práticas de psicologia no ambiente de trabalho e o papel do psicólogo organizacional ganharam relevância na profissão, requerendo investigação para o reconhecimento de sua atuação. A natureza da pesquisa adotou o método qualitativo e de pesquisa básica. Utilizou-se o método exploratório para compreender e descrever as atividades e a importância dos psicólogos atuantes na área organizacional. A pesquisa inicial foi realizada por meio da plataforma Scielo e google acadêmico para localizar artigos relacionados ao tema. Dessa forma, este estudo visa investigar como a atuação do psicólogo organizacional vem sendo ativa em diversos âmbitos profissionais, sobretudo, na promoção de saúde mental, principalmente após a ênfase recebida pela pandemia da Covid-19, que ressaltou a importância crucial da atuação dos psicólogos organizacionais, evidenciando a necessidade de abordagens humanizadas nas organizações.

Palavras-chaves: Psicologia organizacional. Saúde mental. Qualidade de vida no trabalho.

Abstract

This work consists of a literature review that aims to investigate the role of the organizational psychologist in promoting mental health. It is considered that inadequate working conditions, stressful environments, excessive working hours, associated with the context of unemployment, competitiveness and change, constitute a comprehensive set of processes and disruptions, exemplified by the COVID-19 pandemic, which has contributed to the illness of workers. In this context, psychology practices in the workplace and the role of the organizational psychologist have gained relevance in the profession, requiring research to recognize their work. The nature of the research was qualitative and basic. The

exploratory method was used to understand and describe the activities and importance of psychologists working in the organizational field. Initial research was carried out using the Scielo platform and Google Scholar to locate articles related to the topic. In this way, this study aims to investigate how the work of organizational psychologists has been active in various professional spheres, especially in the promotion of mental health, especially after the emphasis received by the Covid-19 pandemic, which highlighted the crucial importance of the work of organizational psychologists, highlighting the need for humanized approaches in organizations.

Keywords: Organizational psychology. Mental health. Quality of life at work

1. INTRODUÇÃO

Diante de condições de trabalho adversas, ambientes estressantes e o contexto atual de desemprego, produtividade e mudanças, a saúde mental dos trabalhadores tem ficado adoecido, especialmente durante a pandemia da COVID-19. (SANTOS et al. 2010). A psicologia organizacional e o papel do psicólogo têm se destacado como elementos essenciais para lidar com essas questões e é preciso investigar sua atuação de forma a reconhecer seu papel na promoção da saúde mental dos funcionários.

Nesse sentido, o presente estudo tem como objetivo a investigação da função do psicólogo na organização, com enfoque na promoção da saúde mental dos funcionários. Essa justificativa se torna relevante frente aos acontecimentos recentes, tais como a pandemia, que afetou a sociedade como um todo, independente da classe social e evidenciou a importância da saúde mental em diversos âmbitos, dentre eles o ambiente de trabalho.

A perspectiva adotada neste estudo se propõe a avaliar o comportamento dos indivíduos, suas emoções relacionadas com o ambiente, e como eles foram afetados depois da pandemia COVID-19. A compreensão dos efeitos da promoção da saúde mental na organização pode contribuir para o desenvolvimento de estratégias que melhorem o bem-estar dos empregados, conseqüentemente, aumentem a produtividade e a qualidade dos serviços prestados.

Com a Covid-19, e conseqüente distanciamento social das pessoas, vivemos uma crise de individualidade e processo de sofrimento coletivo. Segundo Malta

et al. (2020), a partir desse momento seria preciso apostar em espaços de reflexão, encontro e tratamento coletivo da situação. No ponto de vista da psicologia organizacional, faz-se necessário que esse momento de acolhimento também aconteça nas empresas, mesmo que de forma singela, para retenção dos talentos da organização.

Quando se pensa em retenção, Malta et al. (2020) também traz um dilema “A economia ou a vida?”, esse grande dilema que abarcou uma grande massa, gerando inclusive o “The Great Resignation” (ou, em português: A grande renúncia), fez com que os psicólogos organizacionais trouxessem inovações no tratar com o funcionário, a partir desse momento, podemos observar a adaptação das empresas para reter esses talentos, desenvolvendo programas de saúde mental, momentos afetivos, ambientes humanizados e afinidades, projetos esses geralmente capitaneados por psicólogos da área.

Esses acontecimentos nos trazem para uma reflexão: afinal, qual é o papel fundamental do psicólogo organizacional na melhoria da saúde mental nas empresas? Assim sendo, esta pesquisa se torna justificável devido à importância atual do assunto, que afeta tanto a sociedade quanto as organizações, além de seu potencial em enriquecer o campo da psicologia organizacional ao oferecer estratégias para melhorar o bem-estar mental dos funcionários.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Definição Psicologia Organizacional

De acordo com Schein (1982 apud CAMPOS et al. 2011), a psicologia organizacional é um campo interdisciplinar que visa compreender os fenômenos relacionados ao bem-estar do indivíduo no contexto organizacional. Este campo se desdobra em duas vertentes distintas: a Psicologia do Trabalho, que está intimamente ligada à área de Gerenciamento de Recursos Humanos, e a Psicologia Organizacional. Segundo Armstrong e Taylor (2014 apud ROTHMANN 2017, p. 02), a gestão de Recursos Humanos é caracterizada como uma abordagem estratégica, integrada e coesa que se concentra no trabalho, desenvolvimento e bem-estar dos funcionários nas organizações. Por outro lado, o comportamento organizacional, conforme a definição de Robbins e Judge

(2013 apud ROTHMANN 2017, p. 02) diz respeito ao estudo das ações das pessoas dentro das empresas e como essas ações influenciam o funcionamento e o desempenho da organização.

Segundo Rothmann (2017), foram observados diversos avanços no campo do desenvolvimento organizacional que contribuíram para o progresso da psicologia organizacional e do trabalho. Conforme Anderson (2012 apud ROTHMANN 2017, p. 09) esses avanços englobam o interesse na transformação organizacional, na cultura das organizações, em entidades com fins lucrativos, em equipes de trabalho e na gestão da qualidade total.

2.2 O papel do Psicólogo Organizacional

A Psicologia do Trabalho e das Organizações, caracteriza-se como um campo de conhecimento e prática profissional que, ao longo da história, tem sido objeto de controvérsias no contexto brasileiro, tanto devido a fatores ideológicos quanto a desafios de natureza teórico-metodológica (BORGES, 2010, p. 01). O autor também observa um notável crescimento no desempenho do papel do psicólogo organizacional, tanto no que concerne à produção de conhecimento quanto no comprometimento dos psicólogos com sua formação.

Borsoi (2007 apud SILVA E RESENDE 2021), ressalta a relevância de compreender a relação existente entre o ambiente de trabalho e o processo de adoecimento que pode dele decorrer. Nos últimos anos, tem ocorrido um aumento na conscientização quanto à importância do bem-estar psicológico dos funcionários e do seu impacto no desempenho das organizações. Isso resultou em uma maior demanda por profissionais de psicologia organizacional, o que, por sua vez, gerou um aumento na produção científica nessa área.

Segundo Rothmann (2017), a atuação dos psicólogos no campo da psicologia organizacional e do trabalho implica na aplicação dos princípios da psicologia e da pesquisa aos fenômenos que ocorrem no ambiente de trabalho, adotando uma abordagem científica. Dentro desse contexto, o autor elenca uma série de responsabilidades atribuídas aos profissionais da psicologia, destacando as seguintes:

explicar o comportamento da pessoa, do grupo e da organização, mensurar o comportamento e prever o potencial, contribuir para o

desenvolvimento do indivíduo, do grupo e da organização, traduzir as descobertas da pesquisa e outorgá-las aos usuários potenciais. (ROTHMANN, 2017, p. 13)

O psicólogo encontra oportunidades de atuação em diversas áreas, uma delas, conforme mencionado anteriormente, é na esfera organizacional. A atuação do psicólogo nesse contexto abrange uma variedade de cenários, como a criação de perfis que alinhem o indivíduo com a função estabelecida pela organização, com ênfase na preservação e promoção da saúde, segurança e bem-estar do funcionário. Além disso, essa atuação também envolve a promoção da eficiência, uma vez que uma equipe de trabalho qualificada resulta em maior produtividade, a qual, por sua vez, contribui para o aumento dos resultados financeiros das organizações.

Conforme Peixoto et al. (2020), para que a prática do psicólogo organizacional seja socialmente relevante, é imperativo que ele esteja em constante evolução, ajustando sua atuação profissional às demandas e requisitos de uma sociedade em incessante transformação. Ao longo de sua trajetória histórica, a psicologia organizacional e do trabalho tem enfrentado mudanças significativas.

A sociedade está em constante evolução, o que implica que o psicólogo organizacional busca de forma proativa adquirir conhecimento para contribuir significativamente com as organizações. Seu papel consiste em atuar como intermediário na interação entre a empresa e os funcionários, com o objetivo de estabelecer um equilíbrio entre os interesses de ambas as partes.

Para enfatizar a história da Psicologia organizacional, McCormick e Tiffin (1977 apud SILVA E MERLO, 2007 p. 134) afirmam que:

Podem-se também acompanhar as discussões recentes sobre uma prática do psicólogo em ambientes de trabalho que vá além dos antigos modelos da Psicologia industrial, com as tradicionais tarefas de recrutamento, seleção, treinamento e acompanhamento de funcionários. (MCCORMICK E TIFFIN 1977 apud SILVA E MERLO, 2007 p. 134)

As novas análises indicam a necessidade de abordagens diversas na atuação em saúde mental no ambiente de trabalho. De acordo com Silva e Merlo (2007, p. 134), propõe-se uma reconfiguração da Psicologia no contexto laboral, incentivando um posicionamento, inclusive de cunho político, que se relaciona com o compromisso ético do profissional e estabelece interfaces com outras

disciplinas, como a Filosofia e a Sociologia. Peixoto et al. (2020) explicam que ao longo de sua história, a psicologia organizacional e do trabalho passou por diversas transformações, desde os primórdios da profissão, no contexto industrial, até os dias atuais. As organizações têm demonstrado um interesse renovado pelos funcionários, implementando ações de endomarketing e priorizando o bem-estar dos funcionários como um dos principais objetivos a serem alcançados.

Conforme Jacques (2007 apud GIROTTTO E DIEHL, 2023 p. 96), é fundamental que os psicólogos possuam conhecimento teórico e metodológico, pois isso se torna imprescindível para estabelecer a conexão entre o trabalho e o adoecimento mental, de acordo com a legislação brasileira. Embora as estatísticas de doenças mentais relacionadas ao trabalho tenham aumentado no Brasil (AMAZARRAY, CÂMARA, CARLOTTO, 2014 apud GIROTTTO, DIEHL, 2016 p. 96), os distúrbios psíquicos muitas vezes não são reconhecidos durante a avaliação clínica devido aos sintomas físicos que podem mascarar esses transtornos (MENDONÇA et al., 2001 apud GIROTTTO, DIEHL, 2016 p.96). Portanto, o papel do psicólogo dentro da organização é orientado por observações detalhadas do comportamento dos funcionários, a fim de identificar alterações comportamentais que podem estar relacionadas à rotina de trabalho ou a questões pessoais.

De acordo com Bastos e Galvão-Martins (1990, p. 12), "a atuação do psicólogo nas organizações é frequentemente alvo de críticas, em grande parte relacionadas ao seu papel, que é visto como intermediador de relações sociais marcadas pela exploração e discriminação." Isso ocorre porque, muitas vezes, o profissional é encarregado de moldar a equipe de forma a garantir a produtividade e manter a qualidade da mão de obra, contribuindo, assim, para a lucratividade da organização. Conseqüentemente, essa dinâmica pode impor limitações à atuação do psicólogo dentro da organização.

A existência do setor de Recursos Humanos dentro de uma organização deveria ter como objetivo principal o de tornar a relação entre o trabalho e o capital, em âmbito organizacional, a mais produtiva e menos conflituosa possível (ANDRADE, 2001 apud GIROTTTO, DIEHL, 2016 p. 103). No entanto, a realidade, na maioria das vezes, tem se mostrado diferente, uma vez que os

profissionais que atuam nesse campo são frequentemente direcionados a estimular a produtividade e a qualidade da mão de obra, com o intuito de garantir os lucros para a organização.

A atuação do psicólogo dentro da organização deve ser pautada de acordo com um dos princípios fundamentais do código de ética profissional do psicólogo:

II. O psicólogo trabalhará visando promover a saúde e a qualidade de vida das pessoas e das coletividades e contribuirá para a eliminação de quaisquer formas de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão. (CÓDIGO DE ÉTICA DO PSICÓLOGO, p. 7)

A partir desse princípio, o psicólogo tende a promover um ambiente saudável visando a saúde mental do trabalhador, observando atentamente os comportamentos e suas possíveis alterações, buscando compreender através da escuta ativa e proporcionar atividades que visem o desenvolvimento do autoconhecimento, de modo que o trabalhador possa reconhecer seus limites perante a organização, identificando quais são os fatores que se tornam prejudiciais a saúde mental deste.

A cultura organizacional frequentemente se baseia na pressa e na busca por produtividade em grande escala. Como consequência, os empregados podem interpretar que seu valor está diretamente ligado à quantidade que produzem. No entanto, seguir essa direção pode ser arriscado, uma vez que pode resultar na negligência de necessidades básicas, como a ingestão adequada de líquidos para se manterem hidratados e a falta de sono suficiente, entre outras questões. Portanto, os psicólogos organizacionais devem monitorar esses comportamentos, a fim de possibilitar aos indivíduos o acesso ao autoconhecimento e, assim, respeitar seus próprios limites físicos e emocionais. Os autores Bastos e Galvão-Martins (1990) ressaltam que, apesar de ainda haver uma concentração de psicólogos voltados somente para os processos de recrutamento e seleção, é possível observar que os psicólogos abriram espaços, muito mais em função da sua competência pessoal do que a partir dos critérios legais e profissionais, dado pelas mudanças relacionadas no âmbito dos recursos humanos. Ainda segundo os autores:

O impacto das concepções sociológicas e antropológicas, o desenvolvimento da psicologia social, o avanço das ciências físicas e

biológicas com as noções de multicausalidade, forças autorreguladoras e circuito de feedback, além de mudanças tecnológicas e nas interações dos fatores humanos e tecnológicos nas organizações, são fatores levantados pelo mesmo autor para explicar as alterações observadas nesta área da Psicologia. (BASTOS E GALVÃO-MARTINS 1990 p. 12)

Silva e Resende (2021) enfatizam que as organizações devem incorporar a promoção da saúde mental dos trabalhadores como parte de seus esforços, atuando de maneira preventiva por meio dos profissionais de psicologia. Em virtude das inúmeras transformações ocorridas no contexto organizacional, atualmente é perceptível que a atuação desses profissionais se direciona para uma gestão estratégica.

Com base nessa nova visão, emerge um conceito inovador que, segundo Bastos e Galvão-Martins (1990, p. 3), "engloba no novo papel do profissional de Recursos Humanos a exigência de uma visão abrangente dos procedimentos organizacionais, capacitando-o a propor políticas e táticas de intervenção." Assim, o psicólogo pode desempenhar sua função de maneira a fomentar o bem-estar e a saúde do colaborador no contexto da organização.

2.3 A saúde mental no trabalho

Segundo Heloani e Capitão (2003), observa-se uma pressão constante contra a grande massa de trabalhadores existente em quase todo o mundo. O trabalhador inclinou-se a trabalhar muito e se divertir pouco e em alguns casos não conseguiu realizar nenhuma das atividades. Compreende-se que para um bom funcionamento psíquico é necessário que em proporções satisfatórias haja tanto o trabalho, quanto a diversão.

A Organização Mundial da Saúde, em 1946, definiu saúde como um estado completo de bem-estar físico, mental e social. De acordo Weinberg e Cooper (2007) apud Rothmann (2017, p. 255), "para prosperar e sobreviver em um ambiente em permanente variação, as organizações precisam de funcionários saudáveis e motivados". Ainda segundo o autor, a falta de bem-estar pode afetar potencialmente os trabalhadores e as organizações de forma negativa.

O bem-estar vai além da ausência de doença. Segundo Keyes (2002):

A saúde incompleta ou mal-estar reflete tanto altos níveis de saúde física e de bem-estar, como em saúde mental precária (alta morbidade

ou baixo bem-estar) ou altos níveis de saúde mental e bem-estar, mas saúde física precária (alta morbidade ou baixo bem-estar); ser completamente não saudável reflete alta morbidade física e mental e baixo bem-estar físico e mental (KEYES 2002, p. 256).

A partir das diversas mudanças extraordinárias no mundo do trabalho, decorrente principalmente do uso crescente da tecnologia da informação e da comunicação, é possível observar o aumento da pressão em busca de redução de custos e ao mesmo tempo por aumento da produtividade. Isto faz com que os funcionários sintam que as organizações se preocupam menos com o bem-estar dos mesmos e com isso os níveis de doenças tem aumentado, favorecendo o pensamento de que a lucratividade favorece em detrimento do bem-estar das pessoas. (MORETTO et al. 2018 p. 9)

Segundo Worrall e Cooper (2014 apud ROTHMANN 2017, p. 256) “os gerentes estão menos inclinados a tirar uma folga do trabalho mesmo doentes”.

A busca incansável das organizações por sucesso reflete diretamente nos seus colaboradores. As pressões se manifestam de diversas formas, muitas vezes por meio das lideranças, que cobram o cumprimento de metas que, em muitos casos, estão desconectadas da realidade de mercado, tornando-se excessivas e, por vezes, inatingíveis.

A crença de que a produtividade está diretamente ligada a longas horas de trabalho e a ausência de pausas é um equívoco comum, mas que tem sido desafiado por pesquisas e mudanças culturais nas últimas décadas. A qualidade do trabalho muitas vezes é mais importante do que a quantidade de tempo gasto nele. Entender a importância do equilíbrio entre trabalho e descanso é crucial para o bem-estar geral e para a eficácia no trabalho a longo prazo. Segundo Marras e Veloso (2012 apud GIROTTO E DIEHL 2016), um contexto com sobrecarga de pressões e excessivas demandas em curto período, pode submeter o trabalhador ao adoecimento por estresse.

Segundo Heloani e Capitão (2003) a tecnicidade do mundo é:

Esse princípio de realidade (que) adentra e fere o psiquismo humano, fazendo com que as pessoas sintam-se exigidas; o sentimento de impotência e de desvalorização, que leva as pessoas pouco resistentes a degenerar-se rapidamente, avilta de si qualquer potencial humano que pudesse se somar às conquistas da civilização. (HELOANI E CAPITÃO 2003 p. 103)

A partir desse princípio, o trabalhador tende a querer produzir ao máximo possível, não respeitando seus próprios limites. Com isso, acaba por gerar, na maioria das vezes, uma sobrecarga física e mental, em contrapartida, tende a desenvolver o adoecimento. Infelizmente há muitas pessoas que, por uma condição de sua psicodinâmica interna, possuem a propensão a trabalhar em excesso e a divertir-se muito pouco; esse desequilíbrio também é um fator desencadeante para o aparecimento dos transtornos mentais. (HELOANI E CAPITÃO 2003 p. 102)

É importante destacar que existem indivíduos que se concentram excessivamente no trabalho como uma forma de escapar dos problemas pessoais, sejam eles de natureza familiar ou social. Esses indivíduos podem manifestar o desejo de trabalhar por longas horas consecutivas e nunca se sentirem satisfeitos com os resultados. Além disso, é essencial considerar os tipos de perfis comportamentais durante os processos de seleção, uma vez que, dependendo do perfil, um ambiente repleto de pressão pode desencadear problemas de saúde mental.

Costa e Junior (2021) destacam que o trabalho ocupa a maior parte do tempo na vida cotidiana dos indivíduos contemporâneos e, conseqüentemente, é considerado a atividade central de ocupação. A cultura social promove a ideia de que, para ser um cidadão exemplar, é essencial assegurar a sustentabilidade financeira por meio do trabalho, o que está intimamente ligado à noção de dignificação da vida. No entanto, devido à elevada pressão por produtividade, o significado do trabalho muitas vezes se perde para os trabalhadores, transformando-o de uma fonte de motivação em algo negativo. Isso pode, por sua vez, levar a problemas de saúde, sejam eles físicos ou mentais.

De acordo com Santos et al (2010 p. 249):

A Organização Mundial da Saúde estima que cerca de 30% da população trabalhadora do mundo sofra de transtornos mentais menores (como depressão, ansiedade, distúrbios somatoformes e neurastenia) e de 5 a 10%, de transtornos mentais graves (como transtorno de humor, transtorno psicótico e depressão grave). Esses distúrbios, além de gerarem despesas para a sociedade mediante custeio de tratamentos de saúde e concessão de benefícios previdenciários, causam sofrimento psíquico tanto para as pessoas portadoras como para seus familiares e amigos, entre outros. (SANTOS et al 2010 p. 249)

Santos et al. (2010, p. 249) destacam ainda que em 2010 “os transtornos mentais geraram um custo para o Brasil decorrentes de doenças ocupacionais, cerca de R\$ 12,5 bilhões anuais para as empresas e R\$ 20 bilhões anuais para os contribuintes.”

Dessa maneira, é necessário que o psicólogo com atuação ativa dentro das organizações possua conhecimentos sólidos sobre transtorno mental e deve-se compreender o indivíduo em sua totalidade, avaliando sempre suas condições de trabalho e de vida.

A promoção da saúde mental no ambiente organizacional proporciona benefícios para todos os envolvidos, incluindo a empresa e seus funcionários. Um ambiente que estimula o crescimento pessoal e profissional tende a ser saudável, reduzindo, assim, a probabilidade de problemas de saúde mental relacionados ao trabalho. Nesse sentido, o papel do psicólogo dentro da organização consiste em assegurar um ambiente propício ao desenvolvimento pessoal, fundamentado na cultura de bem-estar e segurança psicológica dos colaboradores.

2.4 A importância do psicólogo organizacional

A Psicologia com ênfase na Psicologia do Trabalho, demonstra um interesse crescente pelo que ocorre no ambiente organizacional, ampliando a importância desse campo de conhecimento e sua interação com outras áreas que compartilham o mesmo domínio (VIEGAS, 2018).

Ao longo de nossa jornada, frequentemente nos deparamos com acontecimentos que deixam marcas em nossas vidas e nos moldam. Esses acontecimentos, sejam eles positivos ou desafiadores, contribuem para o nosso crescimento e desenvolvimento. A pandemia da COVID-19, provocada pelo novo coronavírus ou SARS-CoV-2, não foi exceção, interrompendo diversas atividades sociais e laborais (SOUZA, 2021). No contexto do mundo do trabalho, a pandemia também teve um impacto significativo na maneira como realizamos nossas atividades e na forma como consumimos produtos e serviços (VIEGAS, 2018).

Nesse cenário, as organizações se viram obrigadas a se ajustar à nova realidade imposta pela pandemia da COVID-19. Isso resultou em um impacto na cultura

organizacional, que teve que reorganizar seus procedimentos. Uma das áreas afetadas foi o relacionamento com os trabalhadores, que precisou se adaptar a um novo modelo de trabalho, como o home office. Isso trouxe consigo vantagens, mas também trouxe a necessidade de cuidar da saúde mental dos colaboradores, já que o número de casos de ansiedade e depressão aumentaram. Portanto, tornou-se essencial a colaboração com profissionais da psicologia, uma vez que houve alta no número de afastamentos de funcionários diagnosticados com transtornos mentais.

Para enfatizar melhor o papel do psicólogo organizacional Zanelli e Bastos (2004 p. 490) explicam que:

A tarefa central ou a missão da Psicologia Organizacional e do trabalho pode ser resumida em explorar, analisar e compreender como interagem as múltiplas dimensões que caracterizam a vida das pessoas, dos grupos e das organizações em um mundo em crescentemente complexo e em transformação. Tem a finalidade de construir estratégias e procedimentos que possam promover, preservar e reestabelecer a qualidade de vida e bem-estar das pessoas (ZANELLI E BASTOS, 2004 p. 490)

É necessário equilibrar a vida profissional e evitar que as pessoas ultrapassem seus próprios limites, perdendo assim sua própria identidade, garantindo que a busca por sucesso e realização no trabalho não comprometa a saúde mental, emocional e a integridade pessoal. De acordo com Tonetto et al. (2008) é necessário e importante o papel do psicólogo organizacional. Além disso, de acordo com Guimarães, Cardoso, Grubits e Martins (1999 apud SANTOS et al., 2010 p. 251), outro fator significativo nas mudanças de comportamento, tanto sociais quanto individuais dos trabalhadores, é o avanço tecnológico e a evolução nas práticas organizacionais. O ritmo acelerado dessas mudanças pode ter impactos na saúde dos trabalhadores. A influência da atividade profissional sobre o bem-estar emocional dos colaboradores tem sido cada vez mais reconhecida. Já é sabido que as doenças ocupacionais existem desde o início da atividade laboral.

Diante dos importantes acontecimentos já mencionados, como a pandemia e os subsequentes avanços tecnológicos, torna-se evidente a crescente necessidade de uma atuação estratégica e eficaz por parte dos psicólogos organizacionais. Esses profissionais têm a capacidade de desempenhar papéis corretivos, preventivos e informativos no ambiente de trabalho.

Conforme as autoras Couto e Paschoal (2012 citados por COSTA E JUNIOR 2021 p. 11), o bem-estar no ambiente de trabalho é caracterizado pela predominância de emoções positivas e pela percepção do indivíduo de que, por meio de seu trabalho, ele está desenvolvendo suas capacidades. Nesse contexto, é fundamental promover essa percepção entre os funcionários por meio de uma abordagem estratégica que permita momentos de desconpressão para aliviar o estresse da rotina. Isso pode incluir o reconhecimento de datas importantes, como aniversários, bem como a criação de ambientes de relaxamento, entre outros aspectos. Dado que os gestores estão focados em estratégias de mercado para manter os lucros da empresa, o papel do psicólogo organizacional se torna essencial para reintroduzir uma abordagem humanizada, cumprindo o compromisso profissional de promover a saúde e o bem-estar dos indivíduos.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente trabalho teve como método uma revisão bibliográfica, onde se busca o conhecimento em diferentes publicações, como livros e artigos de fontes científicas, que prestaram de sustentação para as análises.

A natureza da pesquisa do tema escolhido exigirá estudo e aplicação do método qualitativo e de pesquisa básica. O objetivo utilizado foi o exploratório, tendo como propósito principal obter uma compreensão, descrição das atividades e da relevância dos psicólogos que trabalham no campo da psicologia organizacional. “A leitura exploratória pode ser comparada à expedição de reconhecimento que fazem os exploradores de uma região desconhecida.” (GIL, 2002 p. 77),

Para atingir os resultados esperados utilizou-se o procedimento de revisão bibliográfica.

A pesquisa bibliográfica é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos. Embora em quase todos os estudos seja exigido algum tipo de trabalho dessa natureza, há pesquisas desenvolvidas exclusivamente a partir de fontes bibliográficas. Boa parte dos estudos exploratórios pode ser definida como pesquisas bibliográficas. As pesquisas sobre ideologias, bem como aquelas que se propõem à análise das diversas posições acerca de um problema, também costumam ser desenvolvidas quase exclusivamente mediante fontes bibliográfica. (GIL, 2002 p. 44)

Para as pesquisas iniciais utilizamos a plataforma da Scielo e o google acadêmico para encontrar artigos relacionados com o tema. Utilizamos as

palavras chaves organizacional AND psicologia, além disso, filtramos "artigos em português" que resultou em 135 resultados no qual, foram utilizados apenas 10 artigos que corresponderam aos objetivos do trabalho, os demais foram eliminados por não estarem diretamente ligados ao tema escolhido ou não apresentarem embasamento científico sólido. Notamos, em uma breve avaliação de percepção, que quase metade dos artigos encontrados sobre o tema foram redigidos após 2020, nos dando a entender que o assunto foi mais explorado após a pandemia.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Neste artigo, abordamos um estudo na área da Psicologia Organizacional, cujo objetivo foi compreender o papel do psicólogo organizacional na promoção da saúde mental. Como indicado por pesquisas, esse papel tem se desenvolvido ao longo do tempo, acompanhado de um aumento na necessidade de psicólogos que atuem dentro das organizações com o propósito de zelar pela saúde mental dos funcionários.

Após a análise de 10 (dez) artigos observou-se a importância do fazer psicológico dentro das organizações de modo a cuidar da saúde mental dos funcionários na intenção de obter uma escuta profissional mediante as suas demandas, podendo assim compreender um pouco mais os sentimentos e subjetividades de cada indivíduo. (ARAÚJO; LUIZ, 2020. BASTOS; MARTINS, 1990. CALDEIRA E SANTOS, 2014. CORREA, et al 2022. GIACOMINI, MARIO et al, 2012. LEMOS E WIESE 2023. MORETTO, et al 2018. OLIVEIRA E SILVA 2021, SILVA E VERGARA 2003. ZANELLI, 2002.)

Os artigos selecionados apontam e pontuam a contribuição que o psicólogo oferece nas organizações, tanto para o trabalhador, quanto para as empresas.

O impacto psicológico desses novos desafios nas populações é um tema que não pode ser negligenciado nesse contexto, pois o efeito psicológico resultante dessas novas situações desafiadoras para as pessoas é um assunto que não pode ser ignorado. (LEMOS; WIESE, 2023)

O Brasil e o mundo enfrentaram e ainda enfrentam uma crise devido a COVID-19. A doença causada pelo novo coronavírus causou um impacto significativo em

várias áreas como saúde, economia e o comportamento das pessoas e organizações. (OLIVEIRA E SILVA, 2021; PEIXOTO. et al, 2020)

Na área da saúde, a pandemia sobrecarregou os sistemas de saúde em todo o mundo, levando a um aumento na demanda por leitos de UTI, ventiladores e equipamentos médicos. Muitos países tiveram que tomar medidas rigorosas, como lockdowns e restrições ao deslocamento das pessoas, para conter a propagação do vírus e evitar a sobrecarga dos hospitais. Do ponto de vista econômico, a pandemia causou uma recessão global, com empresas fechando, pessoas perdendo empregos e mercados financeiros sofrendo volatilidade. Governos em todo o mundo implementaram medidas de estímulo econômico para tentar mitigar os impactos econômicos da pandemia. Além disso, a pandemia também teve um impacto significativo no comportamento das pessoas e das organizações. (PEIXOTO. et al, 2020)

Em resposta à pandemia, o trabalho remoto se tornou uma norma para muitos profissionais com restrições de viagens e limitações nas interações sociais. Medidas rigorosas de distanciamento social foram implementadas como parte das estratégias para conter a propagação do vírus. O principal objetivo dessas medidas seria minimizar o risco de exposição ao vírus, ao mesmo tempo em que permitia que o sistema de saúde se preparasse de forma mais eficaz para lidar com a pandemia. (ARAUJO E LUIZ, 2020)

Outrossim, o uso de equipamentos de proteção individual tornou-se essencial para os profissionais de saúde e outras pessoas que estavam na linha de frente do combate à pandemia. Diante do cenário desafiador apresentado pela pandemia da Covid-19, a redução de impactos nas organizações brasileiras exigiu a implementação de várias estratégias que abordem tanto a segurança e saúde dos funcionários como quanto a continuidade dos negócios.

No mundo do trabalho, por exemplo, a pandemia tem impacto direto na forma como organizamos o trabalho e, principalmente, na maneira como consumimos bens e serviços. (PEIXOTO E VASCONCELOS, 2020 p. 03). A inesperada ocorrência de mudanças frequentemente gera apreensão, especialmente quando não se antecipa a sua manifestação abrupta. De acordo com Oliveira e Silva (2021), o aumento da velocidade da inovação e a redução das barreiras à entrada no mercado, por exemplo, estão criando um ambiente propício para a

sobrevivência das empresas mais aptas a se adaptarem. Nesse sentido, as organizações enfrentam o desafio de se ajustar à nova realidade do mercado, o que implica na reestruturação de processos anteriormente estabelecidos como padrão e inflexíveis.

No mundo organizacional houve muitas mudanças junto com a pandemia da Covid-19, como o trabalho remoto, onde muitas pessoas passaram a trabalhar de casa e muitas empresas tiveram que repensar se precisavam de escritórios físicos, as pessoas começaram a valorizar mais a possibilidade de equilibrar o trabalho e a vida pessoal, buscando horários de trabalhos mais flexíveis, as empresas aceleraram a adoção de ferramentas online para permitir o trabalho remoto, além do crescimento de algumas áreas como a área de tecnologia. Ao mesmo tempo que, a pandemia destacou nossas fraquezas, tornando-as mais evidentes neste ambiente caracterizado pelo medo e pela falta de certeza, ela nos revelou que não estávamos prontos para enfrentá-la, tanto em nível individual quanto nas profissões e como sociedade como um todo.

Peixoto e Vasconcelos destacam ainda que:

Desde seu início ficou patente que, para além dos cuidados físicos necessários ao enfrentamento dos processos infecciosos produzidos pelos organismos físicos, havia a necessidade de lidar com as consequências psicossociais que emergiram dessa nova condição, evidenciando a importância da psicologia em todas as suas dimensões e espaços de atuação. (PEIXOTO E VASCONCELOS, 2020 p. 03)

Indo além dos cuidados físicos essenciais para combater as doenças é necessário abordar os impactos psicossociais decorrentes dessa nova realidade. Isso enfatizou a relevância da psicologia dentro de várias dimensões de nossas vidas e dentro das organizações.

Para Chanlat (1998 apud SILVA E VERGARA 2003) existe uma necessidade de reconhecer o desempenho do indivíduo dentro das organizações.

Ao analisarmos referente a significância do psicólogo organizacional no contexto das organizações, os artigos enfatizaram sua relevância, realçando o papel essencial desempenhado pelo profissional de psicologia na promoção da saúde mental dos funcionários. O psicólogo organizacional desempenha um papel fundamental dentro das organizações, contribuindo para o bem-estar dos funcionários e o desempenho eficaz da empresa. Zanelli (1992) destaca um

aspecto importante da história da Psicologia organizacional no Brasil. Até a década de 50, a psicologia organizacional era vista como uma disciplina formal que ainda estava se desenvolvendo no país e havia ainda uma ênfase bem limitada em sua formação e atuação. No entanto, houve um crescimento significativo na conscientização e no desenvolvimento da Psicologia Organizacional no contexto brasileiro.

Zanelli (1992) ainda explica que a mudança da terminologia de psicologia industrial para psicologia organizacional reflete uma mudança de foco na disciplina em muitos países. Isso ocorreu porque a psicologia industrial tradicionalmente se concentrava mais nas tarefas e processos relacionados a produção e a eficiência, enquanto a Psicologia organizacional passou a abranger uma gama mais de tópicos relacionados ao trabalho e às pessoas nas organizações. Para Cogo (2011 apud CALDEIRA E SANTOS 2014 p. 7), o psicólogo busca trabalhar o comportamento do indivíduo em seu ambiente organizacional desenvolvendo suas habilidades e a partir das qualidades que o indivíduo possui em seu interior.

Com relação as áreas de atuação do psicólogo organizacional na área da saúde mental, os psicólogos organizacionais desempenham um papel importante na promoção da saúde mental no ambiente de trabalho. Eles trabalham em várias áreas relacionadas à saúde mental no ambiente dos trabalhadores e contribuem para criar ambientes de trabalho mais saudáveis e apoiadores. O psicólogo nas organizações não está focado na pesquisa pura ou no desenvolvimento teórico, mas sim em aplicar seu conhecimento para resolver problemas relacionados ao bem-estar e ao desempenho dos funcionários. Isso inclui a identificação e a abordagem de questões como estresse no trabalho, conflitos interpessoais, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, entre outros, com o objetivo de melhorar as condições de trabalho e o ambiente organizacional como um todo.

(BASTOS; MARTINS, 1990)

O objetivo mais recente da saúde mental não se limita apenas a cura de doenças mentais ou a prevenção delas, mas sim da promoção do bem-estar psicológico e emocional da população. Para isso, é necessário a criação de condições que contribuam para uma melhor qualidade de vida mental para todos. A promoção de saúde mental visa não apenas tratar os problemas de saúde mental, mas

também criar ambientes que favorecem a saúde mental e previnam o surgimento de distúrbios psicológicos. (HELOANI; CAPITÃO, 2003)

Além de atuar com os subsistemas, o psicólogo organizacional pode ainda promover ações de desenvolvimentos dos funcionários e cuidar de ações que fortaleçam a saúde mental. Há uma gama de atividades que o psicólogo organizacional pode atuar dentro das organizações e uma delas é a promoção de saúde mental do trabalhador e prevenção de acidentes. (CORREA; SILVA et al, 2022. GIACOMINI; MARIO et al, 2012)

Como já mencionado, o psicólogo organizacional vem desempenhando um papel fundamental na promoção da saúde mental dentro das organizações, mesmo que com restrições. Hoje, já existem diversas estratégias, de acordo com as políticas e valores de cada organização, que são adotadas para gerar e contribuir para um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

Algumas dessas estratégias envolvem todo um processo como possuir relação com afinco junto aos funcionários, ouvi-los e entender suas situações de trabalho, possuir análise crítica para identificar relações e possíveis situações de conflito, neutralizar situações de estresse que identificar, participar e planejar ações preventivas e mantenedoras para proporção da saúde mental. Esse último podendo ser semana do bem-estar, escuta-ativa e finalidades que estejam dentro da realidade do Psicólogo Organizacional atuante.

Segundo aponta o Ministério da Saúde (BRASIL, 2001):

é imprescindível considerar o relato do indivíduo e o do grupo do qual faz parte, suas impressões e sentimentos em relação ao trabalho, de forma individual ou coletiva, pois, muitas vezes, apenas o trabalhador sabe descrever as reais condições, circunstâncias e imprevistos que ocorrem no cotidiano e que são capazes de explicar o adoecimento. (BRASIL, 2001)

Além de escutar e identificar as oportunidades, o psicólogo organizacional pode promover a saúde mental ao desenvolver programas de prevenção e intervenção, como palestras, momentos descontraídos, treinamentos e grupos de apoio, com foco na redução do estresse e promoção do bem-estar, além de atuar na gestão de conflitos e desenvolvimento da liderança, que precisam descer com conteúdo relevante como esse.

Peixoto et al (2020 p.02) destacam que ao longo da história humana, frequentemente nos deparamos com eventos que marcam um novo surgimento

de movimento. Muitas vezes não exatamente em função de suas características intrínsecas, mas porque eles representam um conjunto muito mais amplo de processos de mudanças e de transformações.

Durante a realização da pesquisa bibliográfica podemos notar que com a COVID-19 tivemos mudanças, um novo marco em nossa história, não somente em nossos âmbitos organizacionais, mas também como sociedade e indivíduos.

Focando nas mudanças organizacionais, podemos acompanhar um grande movimento: uma onda de demissões e pedidos de desligamento em massa. Mas por que isso ocorreu? A verdade é que a pandemia nos trouxe grandes medos, ansiedades, não havia um ser humano se quer pronto para esse momento. Com isso, as incertezas tomaram conta de vários funcionários e empresas que passaram a evidenciar e valorizar coisas que antes eram tidas, erroneamente, como corriqueiras, como por exemplo: qualidade de vida e saúde mental.

Segundo Peixoto et al (2020 p.03), como situação extrema, a pandemia evidenciou nossas qualidades, aquilo que nos caracteriza como seres humanos. Ao mesmo tempo, explicitou nossos defeitos, amplificados nesse contexto marcado pelo medo e pela incerteza.

Nesse momento, o indivíduo tornou-se mais "exigente", notou que a distância entre sua casa e seu ambiente de trabalho era relevante para sua saúde, começou a dar importância para seus desejos e o que queria do futuro. Enquanto empresas, notaram a necessidade de reinvenção para reter esses funcionários, sobretudo, aqueles conhecidos como "talentos". Com isso, tivemos o movimento natural de criação de benefícios relacionados à familiarização e saúde como o gympass, planos de assistência psicológica, horários de trabalho flexíveis (para aquelas funções possíveis de exercer à distância) e personificação da companhia, trazendo o funcionário para mais próximo da empresa.

Em resumo, a pandemia e a necessidade da saúde mental nas organizações reinventaram não somente as companhias como também o atuar do psicólogo organizacional, que a partir desse momento ganha mais relevância e confiabilidade na sua prática.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em síntese, a atuação ativa dos psicólogos tem sido uma necessidade constante em diversos contextos sociais, incluindo o ambiente organizacional. Entretanto, a pandemia da Covid-19 enfatizou de maneira incontestável a sua importância. A crise sanitária evidenciou a vulnerabilidade humana, mostrando que, independentemente de raça, gênero ou posição social, ninguém estava imune ao vírus. Isso nos fez lembrar que, apesar de todos os avanços tecnológicos, somos seres humanos repletos de emoções e sentimentos.

Ao longo dos anos, os trabalhadores passaram por diferentes revoluções, mas nenhuma foi tão significativa quanto a ocorrida durante a pandemia. Isso levou as organizações a direcionar seu foco para o trabalhador como ser humano. A partir desse momento, adotou-se uma abordagem mais humanizada, reconhecendo a necessidade de flexibilidade nas jornadas de trabalho e o oferecimento de benefícios voltados ao bem-estar do funcionário. Afinal, ter um funcionário trabalhando longas horas na empresa, sem o devido descanso, não resulta na mesma produtividade que ter um funcionário bem descansado.

Com a revolução causada pela crise sanitária, percebemos que os indivíduos não são mais os mesmos. Os trabalhadores passaram a valorizar mais o convívio com suas famílias e a cuidar de seu bem-estar físico, social e mental. A pandemia reacendeu a consciência de que, apesar de tudo, somos seres humanos que estavam vivendo de forma tão automática que haviam reprimido seus sentimentos. A falta de contato com outras pessoas os forçou a entrar em contato consigo mesmos e com suas próprias emoções, trazendo à tona problemas que haviam sido ignorados por muito tempo. Como resultado, houve um grande aumento nos casos de ansiedade, depressão e outros transtornos psicológicos.

Portanto, com toda a ênfase no olhar humanizado voltado para o indivíduo, todos foram surpreendidos, inclusive as organizações, que agora precisam se adaptar a essa nova realidade. Elas devem compreender que o ser humano está além das máquinas e precisa de cuidados também. Nesse contexto, a atuação ativa de profissionais, como os psicólogos organizacionais, torna-se crucial. Eles possuem as ferramentas necessárias para promover o bem-estar dos funcionários por meio de ações estratégicas, como endomarketing,

desenvolvimento e treinamento, descrição de cargos e salários, entre outros benefícios.

REFERENCIAS

ARAUJO, T. M. de., & Lua, I.. (2021). **O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19**. Revista Brasileira De Saúde Ocupacional, 46, e27. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/2317-6369000030720>>. Acesso em 05 out. 2023

BASTOS, A. V. B.; GALVÃO-MARTINS, A. H. C. **O que pode fazer o psicólogo organizacional. Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 10, n. 1, p. 10–18, 1990. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/pcp/a/Ywjt5fTcGdxRkzKJrmswHZg/>>. Acesso em: 28 mai. 2023.

BORGES, L. de O. A psicologia do trabalho e das organizações no Brasil floresce? **Estudos de Psicologia**, v. 15, n. 3, p. 277-279, 2010. <<http://www.scielo.br/pdf/epsic/v15n3/a07v15n3>>. Acesso em 25 mai. 2023

BRASIL. MINISTERIO DA SAUDE. **“O que significa ter saúde”**. Disponível em: <<https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-brasil/eu-quer-me-exercitar/noticias/2021/o-que-significa-ter-saude>>. Acesso em: 15 mai. 2023

CALDEIRA, Patricia; SANTOS, Fernanda C.O. **A psicologia organizacional e do trabalho na contemporaneidade: As novas atuações do psicólogo organizacional**. 2014. Disponível em: <<https://www.psicologia.pt/artigos/textos/A0929.pdf>>. Acesso em 09 Out. 2023

CAMPOS, Keli Cristina de Lara et al. **Psicologia organizacional e do trabalho - retrato da produção científica na última década. Psicol. cienc. prof.**, Brasília, v. 31, n. 4, 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932011000400004&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 15 mai. 2023

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Código de Ética Profissional dos Psicólogos**. Resolução n.º 10/05, 2005. Disponível em: <[codigo-de-etica-psicologia.pdf \(cfp.org.br\)](http://www.cfp.org.br/codigo-de-etica-psicologia.pdf)>. Acesso em 25 mai. 2023

COSTA, J. R., JUNIOR. C. R. S., **SAUDE MENTAL E TRABALHO: A IMPORTANCIA DO PSICOLOGO NAS ORGANIZACOES DE TRABALHO**. Teófilo Otoni- MG. 2021. Disponível em: <https://repositorio.alfaunipac.com.br/publicacoes/2021/579_saude_mental_e_trabalho_a_importancia_do_psicologo_nas_organizacoes_de.pdf>. Acesso em: 11 de outubro de 2023

CORREA. C. S, Marçal. A. Silva, N.D. **A PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL DE MODO ESTRATÉGICO**. 2022

GIACOMINI. M, MARIO. C L. Pinheiro. L R S. **ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO NO NORTE DO RIO GRANDE DO SUL**.

Disponível em: < https://www.uricer.edu.br/site/pdfs/perspectiva/136_313.pdf>. Acesso em 08 out. 2023.

GIL, Antonio Carlos et al. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

GIROTTO, Cristiane; DIEHL, Liciane. **Saúde mental e trabalho: uma reflexão sobre a possível relação entre o diagnóstico e as situações de trabalho. Polêmica**, [S.l.], v. 16, n. 2, p. 090-115, maio 2016. ISSN 1676-0727. Disponível em: <<https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/polemica/article/view/22904/16372>>. Acesso em: 28 maio 2023.

HELOANI, J. R.; CAPITÃO, C. G... **Saúde mental e psicologia do trabalho**. São Paulo em Perspectiva, v. 17, n. 2, p. 102–108, abr. 2003. Disponível em: < <https://www.scielo.br/j/spp/a/6gQBvK8LC7CM4Bzd5vNLH7H/> >. Acesso em: 28 mai. 2023.

LEMOS, G.X. de. E Wiese, I. R B. (2023) **Saúde mental e atuação de psicólogo hospitalares Brasileiros na pandemia da Covid-19**. *Psicologia: Ciência E Profissão*, 43, e250675. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1982-3703003250675>>. Acesso em 08 out. 2023.

MALTA, Deborah Carvalho et al. **A pandemia da COVID-19 e as mudanças no estilo de vida dos brasileiros adultos: um estudo transversal**. 2020. *Epidemiol. Serv. Saúde*, Brasília, v. 29, n. 4, e2020407, 2020 . Disponível em <http://scielo.iec.gov.br/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1679-49742020000400025&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 23 out. 2023.

MORETTO. Amilton Jose. **As transformações no mundo do trabalho e o Sistema Público de Emprego como instrumento de inclusão social /** Fortaleza: Instituto de Desenvolvimento do Trabalho, 2018. Disponível em: <<https://sites.usp.br/prolam/wp-content/uploads/sites/35/2021/01/mundo-do-trabalho.pdf> >. Acesso em 29 Out. 2023

OLIVEIRA, A. K. C., DA SILVA, C. C. (2021). **GESTAO DE MUDANCA ORGANIZACIONAL DURANTE A PANDEMIA DE COVID-19: UM ESTUDO DE CASO. XXIV SEMEAD – SEMINARIOS DE ADMINISTRACAO**. Disponível em: <<https://login.semead.com.br/24semead/anais/arquivos/1454.pdf?>>>. Acesso em 11 Out. 2023

PEIXOTO, A. de L. A., Vasconcelos, E. F. de., & Bentivi, D. R. C. (2020). **Covid-19 e os Desafios Postos à Atuação Profissional em Psicologia Organizacional e do Trabalho: uma Análise de Experiências de Psicólogos Gestores**. *Psicologia: Ciência E Profissão*, 40, E244195. Disponível em <<https://doi.org/10.1590/1982-3703003244195>>. Acesso em 29 mai. 2023

ROTHMANN, Ian. **Fundamentos de Psicologia Organizacional e do Trabalho**: Grupo GEN, 2017. *E-book*. ISBN 9788595152700. Disponível em:

<<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595152700/>>. Acesso em: 15 mai. 2023.

SANTOS, L. C., Goulart Júnior, E., Canêo, L. C., Lunardelli, M. C. F., & Carvalho, P. L. T. de. (2010). **Psicologia e profissão: neurose profissional e a atuação do psicólogo organizacional frente à questão**. *Psicologia: Ciência E Profissão*, 30(2), 248–261. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1414-98932010000200003>>. Acesso em: 15 mai. 2023.

SILVA, C. L., DE RESENDE A. C. R. (2021), **A PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL NA ATUACAO DA SAUDE MENTAL E A RELACAO COM DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL**. DSspace/ Mankin Repository. Disponível em: <<http://dspace.doctum.edu.br:8080/xmlui/handle/123456789/3846>>. Acesso em 11/10/2023.

SILVA, J.R.G; VERGARA, S.C (2003) **SENTIMENTOS, SUBJETIVIDADE E SUPOSTAS RESISTÊNCIAS À MUDANÇA ORGANIZACIONAL**. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rae/a/9KtsPmh5ZRj3qkxpGssQvTw/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em 05 Out. 2023

SILVA, P. C. da., & Merlo, Á. R. C. (2007). **Prazer e sofrimento de psicólogos no trabalho em empresas privadas**. *Psicologia: Ciência E Profissão*, 27(1), 132–147. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1414-98932007000100011>>. Acesso em 29 mai. 2023.

SOUZA, A. S. R., Amorim, M. M. R., Melo, A. S. de O., Delgado, A. M., Florêncio, A. C. M. C. da C., Oliveira, T. V. de., Lira, L. C. S., Sales, L. M. dos S., Souza, G. A., Melo, B. C. P. de., Moraes, Í., Katz, L., & (2021). **General aspects of the COVID-19 pandemic**. *Revista Brasileira De Saúde Materno Infantil*, 21, 29–45. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1806-9304202100S100003>>. Acesso em 24 mai. 2023

TONETTO, A. M., Amazarray, M. R., Koller, S. H., & Gomes, W. B. (2008). **Psicologia organizacional e do trabalho no Brasil: desenvolvimento científico contemporâneo**. *Psicologia & Sociedade*, 20(2), 165–173. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0102-71822008000200003>>. Acesso em 20 mai. 2023

VIEGAS, Moacir Fernando. **CONTRIBUIÇÕES DA PSICOLOGIA DO TRABALHO PARA O CAMPO TRABALHO E EDUCAÇÃO**. *Rev. Reflex*, Santa Cruz do Sul, v. 26, n. 3, p. 165-180, sept. 2018. Disponível em: <<https://doi.org/10.17058/rea.v26i3.12160>>. Acesso em 29 mai. 2023.

ZANELLI, José Carlos. **O psicólogo nas organizações de trabalho**. *Artmed*, 2002. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?id=6WkRkP3hWqAC&printsec=frontcover&dq=zanelli+2002&hl=PT&sa=X&ved=0ahUKEwiGspCz_dvJAhUJS5AKHZ>

OXCio Q6AEIHTAA#v=onepage&q=zanelli%202002&f=false>. Acesso em 08 out. 2023.

ZANELLI, J. C., & Bastos, A. V. B. (2004). **Inserção profissional do psicólogo em organizações e no trabalho**. In J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade, & A. V. B. Bastos (Orgs.), *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil* (pp. 466- 491). Porto Alegre: Artmed.