

# O IMPACTO DA PSICOLOGIA INDUSTRIAL NO BRASIL PARA A QUALIDADE DO DESENVOLVIMENTO LABORAL DO SÉCULO XXI

Ana Lúcia M<sup>a</sup> da C. Florêncio<sup>1</sup>

Elisângela Aparecida Souza<sup>2</sup>

Ione Nascimento Chaves<sup>3</sup>

Iracema Santana Diogo<sup>4</sup>

Solange Marçal Moreira<sup>5</sup>

## RESUMO

Este artigo tem como objetivo avaliar o impacto da psicologia industrial para a qualidade do desenvolvimento laboral do século XXI, propondo discutir como a psicologia atua -a através dos esforços investigativos do psicólogo – na busca do conhecimento de aspectos importantes para a qualidade do desenvolvimento laboral, bem como as repercussões psíquicas provocadas pelo trabalho em excesso, rotineiro e muitas vezes opressor, demonstrando como as condições e as exigências do mercado de trabalho na atualidade adormecem o sentido da vida, deixando no colaborador as marcas do sofrimento, que se manifestam nas mais variadas doenças classificadas como ocupacionais, além de atentar contra a saúde mental.

**Palavras-chave:** Psicologia industrial; Trabalho; Saúde mental.

## ABSTRACT

### THE IMPACT OF INDUSTRIAL PSYCHOLOGY IN BRAZIL ON THE QUALITY OF 21ST CENTURY LABOR DEVELOPMENT

The present study reflects on how the impact of industrial psychology on the quality of work development of the 21st century, proposing to discuss how psychology acts through the investigative efforts of the psychology in the Search for knowledge of important aspects for the quality of development, as well as the psychic repercussions caused by overworking, routine and often oppressive demonstrating how conditions and demands of the labor market today numb the meaning of life, leaving the employee the marks of suffering, which manifest themselves in the most various diseases classified as occupational, in addition to undermining mental health.

**Keywords:** Industrial psychology; Labor; Mental health.

---

<sup>1</sup> Graduanda em Psicologia da Faculdade Visconde de Cairu – FAVIC. E-mail: alflorencio2005@hotmail.com.

<sup>2</sup> Docente em psicologia da Faculdade Visconde de Cairu – FAVIC. E-mail: neuroeli@yahoo.com.

<sup>3</sup> Graduanda em Psicologia da Faculdade Visconde de Cairu – FAVIC. E-mail: ferreiraione49@gmail.com

<sup>4</sup> Graduanda em Psicologia da Faculdade Visconde de Cairu – FAVIC. E-mail:

iracemasantana10@gmail.com

<sup>5</sup> Graduanda em Psicologia da Faculdade Visconde de Cairu – FAVIC. E-mail: solmarcal.psico@gmail.com

## 1. INTRODUÇÃO

Não é raro encontrar pessoas que, por uma conjuntura de sua condição interna, estão propensas a trabalhar em excesso e a divertir-se muito pouco. A revista Exame (2022) divulgou uma pesquisa, realizada pela Fundação Dom Cabral com 626 executivos brasileiros revelou que eles têm 71% de seu tempo dedicado ao trabalho, e também que 66% deles estão insatisfeitos com a divisão do tempo e da energia entre trabalho e vida pessoal. Sabe-se que, tanto o trabalho quanto a divisão em proporções satisfatórias são critérios consideráveis para avaliar um funcionamento psíquico saudável.

No cenário econômico, político e social da atualidade, observa-se uma pressão constante contra a grande massa de trabalhadores, existente em quase todo o mundo. A ameaça do desemprego faz com que milhares de pessoas se sintam sobressaltadas, pois a única ferramenta de que dispõem, sua força de trabalho, pode ser dispensada a qualquer momento, gerando instabilidade em relação à sua sobrevivência e de seus dependentes, muitas vezes. Esta possibilidade assola o universo do trabalho e traz consequências drásticas para todos os que têm em seu trabalho sua única forma de renda.

As longas jornadas diárias, ritmo acelerado de trabalhar a busca desenfreada por resultados e o excesso de carga de trabalho podem resultar em colaboradores viciados em trabalho – workaholics -, o que parece é uma deturpação na relação indivíduo-organização e podem causar um comprometimento da qualidade de vida destes colaboradores, acarretando sérias consequências para a saúde dos mesmos. Segundo a ISMA (Seção Brasileira da Internal Stress Management Association), em 2001 mais de 70% de 556 profissionais consultados sofriam de estresse.

Essa realidade adentra e fere o psiquismo humano, fazendo com que as pessoas se sintam exigidas; o sentimento de impotência e de desvalorização, leva os colaboradores pouco resistentes a degenerar-se rapidamente, atingindo sua autoestima e estimulando o desenvolvimento de doenças e o mais preocupante é que “poucos executivos considerados bem-sucedidos, no conceito vigente, conseguem ter vida equilibrada” (Barros, 2002).

A força de trabalho precisa ser diariamente mais qualificada, mesmo que seja, para desenvolver trabalhos simples, como apertar um simples botão. Acompanhando a tecnicidade do mundo moderno, está paulatinamente, necessitando de um trabalhador com maiores habilidades; ágil e que saiba lidar com uma nova representação de mundo, mesmo que seja para ocupar um cargo simples como o de telefonista. Exige-se,

preferencialmente, que tal profissional possua fluência em sua língua materna, expressivamente e, em alguns casos, outro idioma. Acresça-se, ainda a isso, presteza, celeridade, tanto na execução como na comunicação eficiente das ideias e nas reflexões acerca de tudo que envolve elaboração, desempenho, resultado final e consequências desse trabalho, além de uma bagagem de informação disponível, enquanto recurso pessoal, para quando necessário utilizá-la.

A maior parte das atividades, exige-se um trabalhador complexo, que saiba muito mais além do que seria preciso para a execução de determinada tarefa e como consequência dessa demanda constante, do aperfeiçoamento da mão de obra, estudos comprovam que são inúmeras as doenças provocadas pelo estresse, de uma simples dor de cabeça até desencadeamento de diabetes, passando pelas doenças cardiovasculares, como arteriosclerose, angina pectoris, hipertensão, ataque cardíaco e outras como: gastrite, úlceras e distúrbios do sistema imunológico (Goldberg, 1980). Nesse contexto um dos maiores objetivos da psicologia industrial é envidar esforços para a implementação de recursos que tenham como resultado melhores condições de saúde para os colaboradores.

## **2. MÉTODO**

Para a realização deste artigo foi utilizado o método de pesquisa descritiva, bibliográfica, com o objetivo de se estudar o impacto da Psicologia Industrial no Brasil, no desenvolvimento da qualidade laboral do século XXI, analisou-se os valores de obras literárias, através do estudo e de uma revisão bibliográfica e dos conceitos apresentados pelos autores da Psicologia Organizacional e do Trabalho.

O estudo terá caráter essencialmente qualitativo, com ênfase nas pesquisas bibliográficas e fundamentado em ideias, e pressupostos de teóricos que apresentam significativa importância na definição e construção dos conceitos e estudos para o desenvolvimento psíquico e laboral.

## **3. HISTÓRIA DA PSICOLOGIA E SUA MATRIZ ORGANIZACIONAL**

Não é possível compreender a Psicologia Organizacional e do Trabalho sem antes fazer uma retrospectiva de sua trajetória histórica, visto que a história da Psicologia Organizacional no Brasil foi moldada em padrões de contexto histórico Americano.

O Brasil passava pelo processo de colonização, onde a burguesia se preocupava com o ócio e a preguiça dos nativos. A elite pregava a submissão dos trabalhadores como negros e índios aos valores e poder da classe dominante, foi nesse cenário que o desenvolvimento da psicologia organizacional e o do trabalho no Brasil acompanhavam as ocorrências mundiais relativas à área. Seu aparecimento está associado à crescente industrialização que ocorreu nos principais países do cenário Ocidental, no fim do século XIX e início do século XX (ZANELLI & BASTOS, 2004).

Com a queda do Mercantilismo o Estado possuía uma forte intervenção na economia, originando um conjunto de medidas econômicas; uma prática que fortalecia o comércio fomentando seus lucros excessivos, controlando o processo produtivo, expansão das atividades laborais, promovendo o crescimento urbano.

Na metade do século XVIII o capitalismo industrial acaba superando o Mercantilismo, onde sua principal característica era a transformação das técnicas e do modo de produção. Conhecido como Revolução Industrial, que através desse sistema econômico a produção passa a ser em larga escala, com a utilização de máquinas, deixando de lado o processo artesanal.

O surgimento da Psicologia Organizacional e do Trabalho começa na metade do século XIX, com a Revolução Industrial, passando a existir uma lógica de organização no trabalho, sendo realizado agrupamento de pessoas, com horários estipulados e passando dos trabalhos manuais para máquinas. A Psicologia Organizacional e do Trabalho surgiu para modificar e estruturar as organizações.

A Revolução Industrial marcou através de uma grande transformação nas formas de produção existentes na sociedade da época. A história da Psicologia Organizacional e do Trabalho se ocupou de diferentes aspectos referente ao homem e seu ambiente de trabalho.

Segundo Spector (2005) outro acontecimento que ajudou a formar o campo da psicologia organizacional foi a aprovação da lei dos Direitos Civis de 1964 nos Estados Unidos, colocando em movimento as forças que causaram um grande impacto na forma das organizações contratarem e lidarem com seus colaboradores, sendo necessários a mudança de muitas práticas antes discriminatórias.

Em uma tentativa de esclarecimento, segundo Campos (2008), o psicólogo industrial tinha o foco em recrutamento e seleção, especialmente com o auxílio dos testes psicológicos na seleção de pessoas. Em 1930 foi criado o Instituto de Organização Racional do Trabalho (IDORT) para atender as expectativas dos empresários, treinando

profissionais para a aplicação do Psicotécnico, que passou a ter considerável penetração nas empresas. O IDORT teve grande participação e importância para a aplicação da Psicologia do Trabalho no Brasil (ZANELLI & BASTOS, 2004).

A atuação do psicólogo organizacional ainda era direcionada para o aumento da produtividade e da eficiência, além das avaliações das habilidades dos funcionários. Esses profissionais ainda não tinham uma clareza quanto à visão do homem nas organizações, tampouco o próprio conceito de trabalho, nessa época as relações entre os funcionários e a empresa e entre os grupos de funcionários não eram observadas. No entanto o psicólogo do trabalho tem como principal objetivo compreender esse homem que trabalha e as implicações do seu trabalho no cotidiano e resgatar a dignidade humana nas relações trabalhistas.

A primeira fase foi entre 1924 a 1970 e era denominada como Psicologia Industrial, tendo como intuito aumentar a lucratividade e a produtividade, valia-se de conhecimentos da Psicometria.

Nessa fase a psicologia contribuiu para a adaptação dos trabalhadores aos ditames da produção a fim de obter máxima produtividade. Suas tônicas eram examinar, classificar, selecionar e, portanto, constituíram-se como um conjunto de discursos e práticas de submissão e controle. Tendia a abordar o ser humano como uma máquina deveria atingir o melhor funcionamento possível, e, por meio dos testes psicológicos, buscava identificar indivíduos aptos para as fábricas fazendo uma triagem dos potencialmente nocivos (CARVALHO, 1999).

A segunda fase era a Psicologia Organizacional entre 1970 a 1990, clima organizacional e qualidade de vida no trabalho eram o foco do estudo, a qualidade de vida do trabalhador se tornou um tópico importante e extremamente funcional para as companhias que buscavam maiores rendimentos profissionais, e, conseqüentemente, maior faturamento. Além da psicometria, a observação do comportamento humano dentro do ambiente corporativo foi utilizada para compreender melhor as motivações, as relações profissionais e os fatores principais que levavam um ambiente a se considera, que no processo de trabalho excessivo são geradas cargas de trabalho e desgastes físicos e mentais, compreendidos como perdas da capacidade potencial e/ou efetiva corporal e psíquica (LAURREL; NORIEGA, 1989).

A terceira fase é de 1990 e diante, compreendida de Psicologia Organizacional e do Trabalho que se ocupa da saúde e bem-estar do funcionário, ergonomia, poder e conflito.

Conforme Ghiraldelli (2000), com o advento da globalização e em razão do vínculo estreito com as atividades administrativas, a Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) passou por várias transformações em busca do desenvolvimento da produtividade do trabalhador e do seu bem-estar. Atualmente, os profissionais da referida área caminham para uma atuação psicossociológica, orientados por uma visão ampla e dinâmica da organização dentro da sociedade.

Para Garcia Valdehita, e Jover (2003), buscando acompanhar as rápidas e importantes mudanças no contexto laboral, a Psicologia Organizacional se viu obrigada a aplicar seus conhecimentos em uma ampla gama de áreas e problemas relativos ao trabalho. Vê-se que, no início das atividades da hoje chamada de Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), havia ênfase na avaliação e na seleção de pessoal. Posteriormente, os fatores relacionados aos interesses e às motivações dos empregados, bem como à sua satisfação, ampliaram o campo de atuação para um foco dito mais organizacional.

#### **4. DESAFIO E PERSPECTIVAS DO PSICÓLOGO NO SÉCULO XXI NO CONTEXTO LABORAL**

A Psicologia Industrial apresenta um bom desenvolvimento laboral na medida em que o psicólogo terá condições de se aproximar de padrões de conduta, que expressem o compromisso ético e social, que o levem a atuar como um agente de mudanças e transformação da realidade não apenas da profissão, como também o compromisso social, além de uma atuação tecnicista.

O psicólogo poderá criar projetos e transformá-los em ações que irão proporcionar uma melhor qualidade de vida para o empregado, assim elevando a motivação, qualidade no relacionamento humano, gerando aumento da produtividade, agregando a mais valia para o empregador.

O psicólogo visa a aplicação do conhecimento para intervenção, desenvolvimento das relações e dos processos intra e interpessoais e suas articulações com as dimensões políticas, econômicas.

Goulart e Sampaio (1998, p13) define Psicologia organizacional como “campo de aplicação dos conhecimentos oriundos da ciência psicológica às questões relacionadas ao trabalho humano,

com vistas a promover a saúde do trabalhador e sua satisfação em relação ao trabalho”.

Para isso é necessário também fazer com que o sujeito, enquanto trabalhador, sinta-se parceiro da organização, pois todos são indispensáveis para o sucesso da empresa, o empregado que vestir a camisa da empresa, dá-lhe vida e dinamismo, propiciando o crescimento da mesma, tornando-se dinâmico, através da sua energia, inteligência, criatividade e racionalidade. Isso é um diferencial competitivo que mantém e promove o sucesso organizacional, elemento básico do sucesso empresarial.

Segundo Orlandine (2008), o papel do psicólogo dentro das organizações é atuar como facilitador e conscientizador do papel dos vários grupos que compõem a instituição, considerando a saúde e a subjetividade dos indivíduos, a dinâmica da empresa e a sua inserção no contexto mais amplo da organização. As atividades exercidas dentro desse papel, que são fundamentadas em técnicas e instrumentos da Psicologia e relacionadas à díade homem & trabalho podem trazer desenvolvimento para a empresa, o trabalhador e a sociedade.

Assim o psicólogo ajuda a organização sobreviver elevando o aumento da sua lucratividade, com o aumento da produtividade. Outro grande desafio correlacionados em termo de objetivos individuais e objetivos organizacionais é o de fazer com que a empresa consiga manter ambos objetivos paralelos um com outros, a integração entre empregado e organização, o que é basicamente um processo de reciprocidade.

De acordo com Schein (1982), a Psicologia organizacional pode ser reconhecida como um campo de atuação interdisciplinar que procura compreender os fenômenos organizacionais que se desenvolvem em torno de um conjunto de questões referentes ao bem-estar do indivíduo, já que, segundo o autor, as organizações são sistemas sociais complexos.

A reflexão desenvolvida por vários estudiosos sobre o papel do psicólogo organizacional e do trabalho desenvolveu duas vertentes, uma defende uma certa fertilidade e a outra desenvolve uma crítica radical.

Bastos e Martins (1990), sistematiza objetivos, funções e atividades exercidas pelo profissional. Sublinhando a fertilidade da POT como campo tanto de estudo através de pesquisas com vistas à produção de conhecimento e tecnologias, planejamento ambiental e políticas de recursos humanos nas organizações, desenvolver ações relativas a avaliação, aperfeiçoamento, reciclagem e formação dos empregados e definindo e

implantando programas de saúde, proteção, valorização e satisfação do trabalhador, garantindo o acesso a bens e serviços.

Por outro lado, as críticas conduziam a uma percepção do psicólogo organizacional como perverso (Codo, 1984), associando-o à ideia de que se constitui em instrumento de exploração das massas trabalhadoras.

Borges- Andrade (1990), intermediando o contraste entre as críticas ao papel social do psicólogo e a fertilidade de sua atuação em tal contexto, assinala contradições importantes na autoavaliação desses profissionais, quando comparados aos demais psicólogos: são os que percebem mais adequado na remuneração e na disponibilidade de recursos para exercício da profissão e, ao mesmo tempo, são os que mais desejam mudar de área de atuação.

Vários autores (Borges-Andrade, 1990; Bastos e Martins, 1990; Lema, 1999; Sampaio, 1998; Zanelli, 1994) tentam explicar o fenômeno recorrendo à insuficiência da formação do psicológico, caracterizada, entre outros aspectos, pelo reduzido número de disciplinas nos cursos e pela negligência quanto ao caráter multidisciplinar da POT.

## **5. DISCUSSÃO**

Aponta-se questões institucionais e sociais presentes na esfera organizacional onde buscamos compartilhar práticas da profissão norteadas pelo compromisso social, pois há uma multiplicidade de demandas existentes no contexto laboral. Ampliar a reflexão das questões sociais e inserção da prática psicológica através de intervenções junto a grupos de trabalho, às lideranças, e também espaços de escuta oferecidos e solicitados pelos trabalhadores. Tal artigo nos traz experiência que poderá contribuir para ampliar o fazer psicológico e a promoção de saúde mental no mundo do trabalho.

Em suma, o papel do psicólogo dentro das organizações é atuar como facilitador e conscientizador do papel dos vários grupos que compõem a instituição, considerando a saúde e a subjetividade dos indivíduos, a dinâmica da empresa e a sua inserção no contexto mais amplo da organização. As atividades exercidas dentro desse papel, que são fundamentadas em técnicas e instrumentos da Psicologia e relacionadas à díade homem & trabalho, podem trazer desenvolvimento para a empresa, o trabalhador e a sociedade (Orlandini, 2008).

## 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A construção desse artigo possibilitou a compreensão que vai desde a perspectiva inicial da psicologia industrial até a Psicologia Organizacional e do Trabalho no século XXI. O objetivo do presente trabalho foi a investigação de como o estudo e aplicação dos métodos psicológicos são fundamentais para minimizar os impactos causados pela velocidade com que as mudanças ocorreram nas organizações na última década.

Ao estudar as diversas realidades de trabalho e das condições existentes no Brasil, percebe-se o quanto é relevante pensar na ampliação dos temas a serem pesquisados visando beneficiar as diferentes formas e contextos do mundo do trabalho.

Fica evidente que as questões ditas como técnicas no trabalho, na verdade, servem de base para a gestão adequada de pessoas, compreendendo que sem inserção de pessoal adequado, treinamento, políticas de avaliação de desempenho, promoção, entre outros, não haverá possibilidade de aumento de satisfação, motivação e/ou qualidade de vida no trabalho.

Para finalizar é importante ressaltar que as questões que envolvem a psicodinâmica do trabalho tornam-se pontos fundamentais de preocupação para os que lidam com a saúde psíquica dos colaboradores, principalmente quando se sabe que o conceito de saúde vai muito além do que a mera ausência sintomática de doenças físicas.

## REFERÊNCIAS

BARROS, Betânia. *Manual de gestão de pessoas e equipes*. São Paulo: Gente, 2002.

BASTOS, A. V. B.; MARTINS, A. H.C.G. *O que fazer o psicólogo organizacional*. *Psicologia: Ciência e Profissão*, n. 1, p. 10-8. 1990.

BORGES-ANDRADE, J. E.; ZANELLI, J. C. *A Psicologia e a Produção de Conhecimento em Organizações e Trabalho*. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (Eds.), *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed. 2004. P. 492-517.

CAMPOS, d. (2008). *Atuando em Psicologia do trabalho*. *Psicologia organizacional e recursos humanos*, São Paulo: LCT.

CODO, W. *Relações de trabalho e Transformação Social*. In: LANE, S.; CODO W. (Eds.), *Psicologia Social: O Homem em Movimento*, São Paulo: brasiliense, 1984. P. 136-51.

EXAME. *Procura-se atleta corporativo*. *Exame*, São Paulo, ed. 759, ano 36, n.3, p. 32-45, 6 fev. 2002.

GHIRALDELLI JR., P. (2000). *As teorias educacionais na modernidade e no mundo contemporâneo: humanismo e sociedade do trabalho*. In P. Ghiraldelli Jr. *Didáticas e teorias educacionais*. (pp. 15-38, *O que você precisa saber sobre didática e teorias educacionais*). São Paulo: DP&A.

GOULART, I. B., & Sampaio, J. dos R. (Orgs). (1998). *Psicologia do trabalho e gestão de recursos humanos: estudos contemporâneos*. São Paulo: Casa do Psicólogo.

ORLANDINI, C. C. R. (2008). *A importância da psicologia organizacional e do trabalho*.

SHEIN, E. H. (1982). *Psicologia organizacional*. Rio de Janeiro: Prentice-Hall do Brasil.

ZANELLI, J. C.; BASTOS, A. V. B. *Inserção profissional do psicólogo em organizações e no trabalho*. In: ZANELLI J. C; BORGES—ANDRADE, J. E, BASTOS, A. V. B. *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed, 2004. P.466—491.

ZANELLI, J. C. *Movimentos emergentes na prática dos psicólogos brasileiros nas organizações de trabalho: implicações para a formação*. In: CONSELHOR FEDERAL DE PSICOLOGIA. *Psicólogo Brasileiro. Práticas emergentes e desafios para a formação*. São Paulo: Ed. Casa do Psicólogo. 1994, p. 101—194.

#### **SITES:**

[http://www.psicologiavirtual.com.br/psicologia/principal/noticia\\_view.asp?id=25281](http://www.psicologiavirtual.com.br/psicologia/principal/noticia_view.asp?id=25281) Acesso em 02/11/2019

[http://www.psicologiavirtual.com.br/psicologia/principal/noticia\\_view.asp?id=25281](http://www.psicologiavirtual.com.br/psicologia/principal/noticia_view.asp?id=25281) Acesso em 02/11/2019

[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-88392003000200011](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-88392003000200011) Acesso em 04/22/2019

<http://cursosnocd.com.br/psicologia-organizacional/o-surgimento-da-psicologia-organizacional-e-do-trabalho.htm> Acesso em 04/11/2019

[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-76122006000200002](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-76122006000200002) Acesso em 19/11/2019

<http://www.periodicohumanas.uff.br/ecos/article/viewFile/1008/772> Acesso em 19/11/2019.