

A relação entre estresse e trabalho e atuação da Psicologia Organizacional: uma revisão narrativa

The relationship between stress and work and the performance of Organizational Psychology: a narrative review

José Erison Noronha Félix¹ , Isadora Freires Roseno² , Najara Oliveira Silva³ 

1. Bacharel em Psicologia
Centro Universitário Vale do Salgado - UNIVS
E-mail: joseerisonnoronha3@gmail.com

3. Especialista em Psicologia Organizacional
Centro Universitário Vale do Salgado - UNIVS
E-mail: najaraoliveira@univs.edu.br

2. Bacharel em Psicologia
Centro Universitário Vale do Salgado - UNIVS
E-mail: isadorafreires9854@gmail.com

Comunicação Breve

Introdução: O estresse é um problema comum no ambiente de trabalho e pode afetar significativamente a saúde mental e física dos funcionários, bem como a produtividade e a qualidade do trabalho. O estresse pode surgir de diversas fontes, como a pressão por metas e prazos, conflitos interpessoais, sobrecarga de trabalho, falta de recursos e apoio organizacional, entre outros fatores (Silva, 2019). A Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) é uma disciplina que busca entender e melhorar o bem-estar dos trabalhadores e a eficácia organizacional. Nesse sentido, a POT pode desempenhar um papel fundamental na prevenção e no gerenciamento do estresse no ambiente de trabalho (Lopes; Duarte, 2020). Além disso, o estresse no ambiente de trabalho pode levar a uma série de consequências negativas para os funcionários e para a organização como um todo. A longo prazo, o estresse pode levar ao esgotamento profissional, problemas de saúde física e mental, redução da qualidade do trabalho, diminuição da produtividade, aumento do absenteísmo e da rotatividade, e impacto negativo na reputação e imagem da empresa (Santos, 2022). Nesse contexto, é essencial que as empresas se preocupem com a gestão do estresse no ambiente de trabalho e adotem medidas para minimizar seus efeitos negativos. A POT pode oferecer uma série de estratégias e intervenções para gerenciar o estresse, como programas de treinamento em habilidades de gerenciamento de estresse, aconselhamento individual e em grupo, implementação de políticas organizacionais que promovam um ambiente de trabalho saudável e equilibrado, entre outras ações. **Objetivo:** Explorar a relação entre estresse e trabalho, seus efeitos na saúde mental e física dos colaboradores, bem como as estratégias e intervenções que a Psicologia Organizacional pode fornecer para gerenciar o estresse no ambiente de trabalho. **Metodologia:** O presente estudo configura-se como uma revisão narrativa que efetua uma análise abalizada da literatura publicada em livros e periódicos científicos, contando com a interpretação crítica dos autores. Objetiva-se, assim, providenciar aos leitores uma atualização esclarecedora acerca do desenvolvimento ou do estado-da-arte de uma temática específica, propiciando, em curto

espaço de tempo, um robusto acervo de conhecimentos (Botelho, Cunha, Macedo, 2011). Cumpre registrar que a pesquisa bibliográfica, empreendida mediante o estudo exploratório, deu-se mediante a análise de artigos científicos concernentes ao tema, coletados de forma não sistemática no período compreendido entre abril e maio de 2023. Foi utilizada a base de dados do SciELO (*Scientific Eletronic Library Online*) com auxílio de dados encontrados na plataforma de buscas livre do *Google Acadêmico*. **Resultados e Discussão:** O trabalho pode ser um fator gerador de mudanças na vida das pessoas, que pode ter alteração na sua rotina devido às necessidades de dedicar-se ao trabalho, resultando em menor tempo e disposição para sua vida pessoal, dessa forma, a rotina desse colaborador tende a ser mais exaustiva, podendo afetar diretamente o desempenho de suas atividades, bem como o seu bem-estar (Sousa, 2021). A pressão exercida pelos superiores pode aumentar o estresse dos trabalhadores, contribuindo ainda mais para esse problema. É essencial reconhecer a importância de um ambiente de trabalho saudável e acolhedor para prevenir o surgimento desses problemas e promover o bem-estar dos colaboradores (Rodrigues, 2022). É importante destacar que quando questões como essas são comuns nas organizações, dificilmente o retorno positivo será duradouro, pois esse funcionário tende a procurar novas oportunidades, onde possa ter saúde e esse elemento vai acarretar um maior custo para a empresa, além de perder um colaborador com experiência e que trás resultados positivos. A partir do momento que o local de trabalho não dispõe de reconhecimento mínimo, o colaborador, dessa forma, não se sentirá motivado e satisfeito com o seu ambiente de trabalho. Isso acontece porque algumas empresas não contêm uma visão com foco humanizado para com seu quadro de funcionários, vendo-os apenas como pessoas destinadas a realizarem as tarefas estabelecidas pela empresa atingindo suas metas, com ênfase na remuneração (Sousa, 2021). Surgindo como uma aliada, a psicologia busca por avanços do desenvolvimento econômico, dedicando-se a ajustar de forma técnica o homem à organização (Mapeli, 2020). É importante salientar que a POT tem contribuição muito relevante no que diz respeito ao desenvolvimento das organizações, a contar de programas e atividades visando a valorização do colaborador. A POT utiliza estratégias e técnicas para o manejo do estresse nas organizações, tais como o *coping*, onde são trabalhados os eventos estressores externos e internos, voltando atenção às emoções e focando no problema (Madeira; Martins, 2022). A POT, possuinte do olhar estratégico das relações de saúde e trabalho, ainda pode atuar na promoção de oficinas e atividades de relaxamento durante a jornada de trabalho e aumento de vínculo entre profissionais, e discussão sobre as dinâmicas trabalhistas na equipe e redução de sobrecarga de funções, treinamento sobre gerenciamento do estresse, gerenciamento de conflitos, visando o bem-estar no ambiente de trabalho (Mota; Araujo; Barbosa, 2021; Queiroz, 2022). Contudo, ainda é comum a falta de conhecimento das gestões das empresas a respeito da atuação desse profissional dentro do contexto organizacional, onde são voltados para a compreensão do senso comum, que por sua vez é superficial (Gomes, 2019). Existe uma carência no que diz respeito a estudos voltados para área, faz-se necessário maiores investigações e debates referentes à temática. **Considerações finais:** O trabalho é o local onde as pessoas passam a maior parte do tempo, as relações que ele proporciona vão afetar diretamente a vida do sujeito, seja para aspectos bons ou ruins. Por isso, faz-se necessário que nas universidades sejam abordados com maior frequência a importância da inserção de um psicólogo organizacional no ambiente de trabalho, bem como as diversas contribuições que este pode trazer para o desenvolvimento das empresas. Não só nos meios acadêmicos, é também de extrema importância a disseminação sobre essa área nos meios de inserção da POT. Além disso, às organizações é crucial investir em programas de apoio psicológico e treinamentos de gestão de estresse para ajudar a lidar com esses desafios de maneira eficaz e prevenir possíveis consequências negativas para a saúde mental dos trabalhadores, campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho.

Referências

- BOTELHO, L. L. R.; CUNHA, C. C. A.; MACEDO, M. O método da revisão integrativa nos estudos organizacionais. **Gestão e Sociedade**. Belo Horizonte, v.5, n. 11, p. 121-136 · maio-ago. 2011 · ISSN 1980-5756. Disponível em: <http://www.gestaoesociedade.org/gestaoesociedade/article/view/1220/906>. Acesso em: 09 de abril de 2023.
- GOMES, Maria Eduarda Cordeiro. Psicologia Organizacional E Do Trabalho: estigmas e práticas. **Centro Universitário Doutor Leão Sampaio - UNILEÃO**. Juazeiro do Norte, Ceará, 2019. Disponível em: <https://sis.unileao.edu.br/uploads/3/PSICOLOGIA/P1244.pdf>
- LOPES, Aline Fernanda Martins; DUARTE, Dayla Rocha. PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO: Principais métodos de prevenção ao assédio moral. **Revista FAROL**, v. 11, n. 11, p. 30-45, 2020.
- MADEIRA, Tiago Platon; MARTINS, Maria das Graças Teles. A Psicologia Nas Organizações: estresse e manejo do estresse em trabalhadores. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 8, n. 10, p. 1657-1678, 2022.
- MAPELI, Débora. A evolução histórica da psicologia organizacional e do trabalho e os desafios contemporâneos. **Universidade do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul - UNIJUI**. Santa Rosa, Rio Grande do Sul, 2020. Disponível em: <https://bibliodigital.unijui.edu.br:8443/xmlui/bitstream/handle/123456789/7005/D%c3%a9bo-ra%20Mapeli.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 05 mai. 2023.
- MOTA, Mislândia M.; ARAÚJO, Isabel P.; BARBOSA, Luís Carlos S. Atuação do (a) Psicólogo (a) Organizacional e do Trabalho no contexto hospitalar: desafios e possibilidades. **Somma: Revista Científica do Instituto Federal do Piauí**, v. 7, p. 1-17, 2021.
- QUEIROZ, Jessika Francis Melo. Atuação do psicólogo organizacional e do trabalho em tempo de pandemia: perfil sociodemográfico e obstáculos ocupacionais. **Editora Científica Digital**. ISBN 978-65-5360-223-6 - Vol. 1. 2022.
- RODRIGUES, Evandro Damião Francisco. Psicologia Organizacional Em Época De Pandemia: Preservação Da Saúde Mental Do Trabalhador. **Revista Científica e-Locução**, v. 1, n. 22, p. 16-16, 2022.
- SANTOS, P. I. Afinal de contas, o que é burnout? [recurso eletrônico]. **Amar.Elo Saúde Mental**. Julho, 2022. Disponível em: <https://blog.amarelosaudemental.com.br/afinal-de-contas-o-que-%C3%A9-burnout>. Acesso em: 21 de abr. 2023.
- SILVA, Gabriel de Nascimento. (Re) conhecendo o estresse no trabalho: uma visão crítica. **Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia**, v. 12, n. 1, p. 51-61, 2019.
- SOUSA, José Márcio Almeida. A Atuação Do Psicólogo Organizacional Na Promoção Da Saúde Dos Trabalhadores Em Organizações. **Centro Universitário Doutor Leão Sampaio - UNILEÃO**. Juazeiro do Norte, Ceará, 2021. Disponível em: <https://sis.unileao.edu.br/uploads/3/PSICOLOGIA/P1517.pdf>. Acesso em: 05 mai. 2023.

Conflito de interesses

Os autores declaram não haver conflito de interesses.

Contribuição dos autores

Concepção e conceitualização: JENF, IFR, NOS

Redação do manuscrito original: JENF, IFR, NOS

Curadoria de dados: JENF, IFR, NOS

Análise de dados: JENF, IFR, NOS

Redação textual: JENF, IFR, NOS

Supervisão: NOS

Financiamento

Não houve financiamento.

Consentimento de uso de imagem

Não se aplica.

Aprovação, ética e consentimento

Não se aplica.
