

A RELAÇÃO ENTRE BEM-ESTAR EMOCIONAL E PRODUTIVIDADE

THE RELATIONSHIP BETWEEN EMOTIONAL WELL-BEING AND PRODUCTIVITY

¹ Bruno Vilar Rocha de Almeida

RESUMO

Este estudo visou demonstrar que as organizações devem incentivar o acompanhamento para avaliar possíveis sintomas e identificar transtornos, que pode impactar diretamente na produtividade. Possíveis necessidades podem ser determinadas em conjunto com a equipe de Recursos Humanos, destacando a atuação do psicólogo neste processo. Como objetivo geral, este trabalho visou dissertar sobre a atuação do psicólogo e compreender a relação entre produtividade e saúde mental. Como metodologia para este trabalho, foi utilizada a revisão bibliográfica qualitativa e descritiva, feita com base em livros de autores que abordaram o assunto. Como resultado, foi levantado que a boa qualidade de vida do colaborador fortalece o vínculo entre a empresa e o colaborador e influencia positivamente na imagem e na produtividade da instituição. O homem é o verdadeiro diferencial no mercado profissional e para poder usar todo o seu talento, as emoções devem ter espaço garantido.

Palavras – chave: bem-estar emocional. Produtividade. Relação.

ABSTRACT

This study aimed to demonstrate that organizations should encourage follow-up to assess possible symptoms and identify disorders, which can directly impact productivity. Possible needs can be determined together with the Human Resources team, highlighting the role of the psychologist in this process. As a general objective, this work aimed to discuss the role of the psychologist and understand the relationship between productivity and mental health. As a methodology for this work, a qualitative and descriptive bibliographic review was used, based on books by authors who addressed the subject. As a result, it was found that the employee's good quality of life strengthens the bond between the company and the employee and positively influences the institution's image and productivity. The man is the true differential in the professional market and to be able to use all his talent, emotions must have guaranteed space.

Keywords: emotional well-being. Productivity. Relationship.

¹ Graduado em Psicologia pela Faculdade Anhanguera. Pós graduando em Terapia Cognitivo Comportamental pela Faculdade Cognitivo – COGNITIVO.

E-mail: psi.brunovilar@gmail.com

1 INTRODUÇÃO

Nesta pesquisa fora demonstrado como as emoções no trabalho afetam a produtividade dos funcionários e, portanto, o desempenho organizacional. Será revelado as emoções e os fatores que resultam em baixa autoestima deste trabalhador e ao final há de se tirar uma conclusão com as atitudes que um gestor pode se valer para lidar com este problema.

O trabalhador é um ser que possui emoções, sendo estas um conjunto de estados que podemos assumir e que podem ser expressos física e psicologicamente. Podem ser exemplos a alegria, a raiva, o medo, entre outros. As emoções percorrem toda a vida humana podendo ser manifestadas em casa, na rua ou no escritório e, sendo um fenômeno humano tão importante são estudadas por quase todas as ciências, sejam sociais ou não.

Todas as emoções no mundo do trabalho são variáveis porque também depende da pessoa. Em geral, quando uma pessoa está trabalhando em algo que realmente gosta, é mais difícil para ela desenvolver um problema relacionado a isso. Em contrapartida, caso esteja trabalhando em algo apenas por causa dos problemas financeiros existe uma boa chance dela estar sofrendo de problemas desmotivadores. No ambiente organizacional, o estresse, a desmotivação, as crises pessoais e os fatores que levam à baixa autoestima têm forte impacto na produtividade dos colaboradores sendo tais fatores demonstrados ao longo dessa obra.

Este estudo se justifica pela sua grande relevância, haja visto que é perceptível que as organizações devem incentivar o acompanhamento para avaliar possíveis sintomas e identificar transtornos, que pode impactar diretamente na produtividade. Possíveis necessidades podem ser determinadas em conjunto com a equipe de Recursos Humanos (RH), destacando a atuação do psicólogo neste processo.

Essa pesquisa pode ser de grande importância para a comunidade acadêmica, alunos de diversos cursos, em especial da Psicologia, empresários, gestores, equipes de RH e demais interessados no assunto de forma geral. Essa obra poderá contribuir com o assunto em destaque, e por se tratar de uma revisão de bibliografia, reunirá opiniões, conceitos e abordagens de diversos autores, demonstrando a relação entre bem-estar emocional e produtividade.

Para que seja garantida a saúde mental das pessoas, as empresas necessitam implementar algumas políticas mais diferenciadas, sendo uma delas realizar

campanhas de conscientização para todas as equipes propondo palestras, debates ou demais atividades a fim de demonstrar a importância deste assunto no trabalho.

Por outro lado, é necessário oferecer capacitação aos gestores para que desenvolvam mecanismos de escuta e tratamento de sua equipe, bem como, para identificar situações em que sua atuação possa gerar estresse e, para isso, tem destaque o papel da psicologia, sendo assim, tais fatores motivaram a escolha do presente tema deste trabalho de investigação e pesquisa.

Surge então o seguinte problema de pesquisa: Qual a relação entre as demandas de produtividade no contexto organizacional e a saúde mental dos colaboradores?

O objetivo geral desse estudo foi dissertar sobre a atuação do psicólogo e compreender a relação entre produtividade e saúde mental, a fim de garantir um ambiente de trabalho emocionalmente mais saudável.

Os objetivos específicos se apresentam como caminhos para chegar então ao objetivo geral e são eles: apresentar sobre o conceito de bem-estar emocional; descrever algumas áreas de atuação de um profissional da psicologia e discutir sobre as demandas de produtividade no contexto organizacional.

2 MÉTODO

Sobre a natureza da pesquisa, utilizou-se a pesquisa bibliográfica. Segundo Lakatos (2017) este tipo de pesquisa tem como objetivo central gerar conhecimento aplicável para a ciência ou tecnologia sem que haja uma aplicação prática ou que vise obtenção de lucro. Este modelo é muito usado pelas universidades tradicionais, para aplicação do conhecimento teórico adquirido pelos universitários. Essa forma de pesquisar é realizada para elevar o conhecimento sobre determinado tema, mesmo que sem finalidade de aplicação imediata.

Acerca da abordagem do problema, esse trabalho utilizou o método de pesquisa qualitativa. Esse método busca tratar os dados qualitativos que refletem informações e não buscam simplesmente medir um determinado tema, mas, também descrevê-lo utilizando para isso opiniões ou pontos de vista de diferentes autores. A pesquisa qualitativa normalmente possui menor estruturação e busca aprofundar-se em um determinado tema, a fim de obter informações acerca das motivações e das ideias (LAKATOS, 2017).

A abordagem foi qualitativa, pois seu objeto foi compreender e descrever o fenômeno pesquisado. Sobre a realização dos objetivos utilizou-se a pesquisa Exploratória e Descritiva. A pesquisa é exploratória porque visa explorar um determinado problema e, assim, fornece informações para se realizar uma investigação de forma mais precisa. Com isso, visa-se uma certa proximidade com o tema, podendo portanto, ser construído se baseando nas intuições ou hipóteses (LAKATOS, 2017).

É também pesquisa descritiva, uma vez que, visa descrever algum assunto, sendo feita de forma minuciosa e descritiva uma análise desse objeto de estudo, todavia, sem interferência do pesquisador.

Por fim, evidencia-se que, sobre o instrumento de coleta de dados será feita a busca pela bibliografia com consulta a livros de autores que abordaram o assunto, além de, outros documentos, textos e artigos oriundos da internet além de sites como Scielo, Google Acadêmico entre outros, dos últimos vinte anos, que serviram como um suporte para melhor entendimento do assunto. Foram utilizadas como palavras-chave para a busca realizada: absenteísmo, bem-estar psicológico, satisfação no trabalho, inteligência emocional.

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Uma das consequências do aumento da longevidade é o crescente interesse de indivíduos, grupos e instituições sociais pelo bem-estar físico, social e psicológico dos idosos, o que parece estar refletido nas suas ações. Parecem aceitar o ponto de vista da Sociedade Gerontológica da América (SGA), que defende que não só é importante acrescentar anos à vida humana, mas também acrescentar qualidade de vida aos anos mais avançados de existência. De fato, um dos objetivos da gerontologia é caracterizar as condições que permitem um envelhecimento físico, psicológico e social saudável e uma boa qualidade de vida na velhice (BERGAMINI, 2018).

Grandes esforços de pesquisa têm sido feitos nesse sentido, entre os quais se destacam o Seattle Longitudinal Study - Seattle Longitudinal Study e o Berlin Aging Study - Berlin Aging Study. As condições examinadas incluem os padrões de velhice e envelhecimento, os determinantes de uma boa qualidade de vida e os elementos que os constituem ou indicam. Estes incluem boa saúde física e mental, atividade e engajamento social; bem-estar subjetivo indicado pela satisfação e equilíbrio entre

estados emocionais positivos e negativos e bem-estar psicológico indicado por autorrelatos de autonomia, domínio do ambiente, autoaceitação, senso pessoal de crescimento, propósito e relacionamentos positivos com os outros (BERGAMINI, 2018).

A qualidade de vida é um construto indicado por fatores objetivos (por exemplo, situação financeira, moradia) e fatores subjetivos (por exemplo, estados emocionais, satisfação, desenvolvimento pessoal). Sua avaliação expressa a relação entre o que é vivenciado na realidade e o que o indivíduo e seu grupo consideram desejável, ou seja, quanto mais próximo o indivíduo e seu grupo social estiverem do que consideram desejável melhor será sua qualidade de vida percebida (GODINHO, 2018).

Quanto maior a distância entre o real e o desejável pior a qualidade de vida percebida. Isso significa que é preciso conectar com as falas dos indivíduos sobre suas avaliações para conhecer sua qualidade de vida física, social e emocional. Isso significa que as condições objetivas de qualidade de vida representam uma das classes de determinantes dessa condição, mas não a explicam totalmente (MYLES, 2015). A outra classe consiste em fatores subjetivos, acessíveis apenas por meio de autorrelatos e avaliações pessoais, nos quais os mecanismos de comparação têm uma influência original.

A avaliação da qualidade de vida na meia-idade e na velhice está relacionada com vários critérios de natureza social, biológica, cultural e psicológica, como destaca por exemplo NERI (2000): longevidade, saúde biológica, saúde mental, satisfação, controle cognitivo, competência social, produtividade, atividade, funcionamento cognitivo, status social, renda, continuidade de papéis familiares e profissionais e continuidade de relacionamentos informais em grupos primários.

Cada um destes indicadores tem um determinado significado para cada pessoa de meia-idade e velhice, ou seja, podem estar associados a diferentes níveis de satisfação devido a diferentes experiências, emoções, valores e histórias de vida. Uma velhice bem-sucedida ou normal depende não apenas dos indivíduos, mas, também das relações entre as pessoas em desenvolvimento e a sociedade em que vivem, que também está mudando ao longo do tempo (GODINHO, 2018).

Para que a meia-idade e a velhice sejam vivenciadas satisfatoriamente, depende da sociedade o atendimento das necessidades físicas, sociais e psicológicas do indivíduo, e depende da competência do indivíduo para lidar com as demandas externas que advêm do seu ambiente. A competência individual está relacionada a

estar em grupo e atender às expectativas de um grupo social, logo, essas relações se invertem na construção e manutenção do bem-estar individual (GODINHO, 2018).

Nesse sentido, a inteligência emocional é importante para o indivíduo, pois ele consegue administrar suas próprias emoções e as dos outros, essa habilidade pode contribuir para um bom relacionamento social e contribuir para uma velhice feliz. Manter o bem-estar biopsicossocial na meia-idade e na velhice é, portanto, um desafio humano e social e precisa ser compreendido tanto da perspectiva individual quanto da social (MYLES, 2015).

Uma tese sobre inteligência emocional, definida como competência psicossocial, não tem sido sistematicamente testada em pesquisas sobre qualidade de vida na meia-idade e na velhice, possivelmente porque os termos da definição deste autor se sobrepõem a outras correntes no campo da avaliação mental bem estar e habilidades comportamentais de idosos.

Emoções e fatores que levam à baixa autoestima desse trabalhador e ao final tiraremos uma conclusão com as atitudes que um gestor pode ter para lidar com esse problema. As emoções desempenham um papel importante em nossas vidas. Eles são divididos em três componentes básicos: 1) O cognitivo (pensamentos, crenças e expectativas); 2) Fisiológicas (aumento da frequência cardíaca e respiratória, etc.) e 3) Comportamento (expressões faciais e postura) (GODINHO, 2018).

Todos esses três componentes ocorrem simultaneamente durante uma experiência emocional. A saúde mental tem um enorme impacto na saúde física.

Trabalho e Emoções: O trabalhador é um ser que possui emoções, que são um conjunto de estados que podemos assumir que podem se expressar física e psicologicamente. Isso pode ser, por exemplo: alegria, raiva, medo, etc. As emoções percorrem toda a vida humana, seja em casa, na rua ou no escritório. São um fenômeno humano tão importante que é estudado por quase todas as ciências, sejam sociais ou não (GODINHO, 2018).

Todas as emoções no mundo do trabalho são variáveis porque também depende da pessoa. Em geral, quando uma pessoa está trabalhando em algo que realmente gosta, é mais difícil para ela desenvolver um problema relacionado a isso. Se ela está trabalhando em algo apenas por causa dos problemas financeiros, há uma boa chance de ela estar sofrendo de problemas mais desmotivadores (MYLES, 2015).

No ambiente organizacional, o estresse, a desmotivação, as crises pessoais e os fatores que levam à baixa autoestima têm forte impacto na produtividade dos

colaboradores. Muitas empresas exigem que seus funcionários estabeleçam metas que devem cumprir a qualquer custo no final do mês, criando uma situação de malestar diante do trabalhador pressionado. Isso afeta sua produtividade, pois pode criar competição entre os funcionários da empresa ou, pior, colocar em risco sua saúde física e mental (FERREIRA, 2012).

O que se pode perceber é que as grandes corporações estão interessadas apenas na produção rápida para obter lucro. Para isso, estabelecem metas para que os funcionários acelerem o ritmo de trabalho na busca do pedido. Quem não o faz, que muitas vezes é perseguido e tem medo de perder o emprego, acaba lutando ainda mais para atender às demandas das empresas (GODINHO, 2018).

Existem fatores que contribuem para esse absenteísmo, a saber: altas demandas de trabalho, relações interpessoais precárias - tanto com os supervisores quanto com os próprios colegas, o desequilíbrio entre esforço e recompensa e o excesso de trabalho, que também pode afetar a saúde mental. No entanto, a insatisfação e o estresse dos funcionários têm efeitos importantes nas empresas que não podem ser negligenciados: aumento dos custos com saúde, rotatividade, absenteísmo e violência no trabalho (FERREIRA, 2012).

O autor ainda diz que o estresse já é um estado emocional desconfortável que ocorre quando as pessoas não têm certeza de sua capacidade de enfrentar um desafio percebido a um valor importante. Fica claro para o leitor que as organizações entendem (precisam ficar atentas) a importância da satisfação para atingir os objetivos corporativos, caso contrário as emoções geradas pela insatisfação tomam conta do ambiente empresarial e geram significativos: Baixa qualidade do trabalho (fabricado pelo funcionário), produtividade baixa, rotatividade indesejável, retrabalho, boicotes e falta de compromisso. (FERREIRA, 2012).

Cerca de 70% dos trabalhadores brasileiros sofrem de estresse, média em relação aos Estados Unidos e Inglaterra. As profissões consideradas mais estressantes são: operador de telemarketing, médico, engenheiro, professor (MYLES, 2015).

Fatores desmotivadores: Por haver um grande número de pessoas em uma empresa, podem surgir conflitos entre elas em algumas situações. Esse tipo de conflito também pode afetar emocionalmente a produtividade de alguns funcionários e desmotivá-los. Piadas, assédios e outras formas de constrangimento que muitos funcionários se envolvem entre si são emocionalmente prejudiciais para pessoas mais

sensíveis, que têm maior probabilidade de se desmotivar e, conseqüentemente, perder ou perder a produtividade e a vontade de trabalhar (WALGER; VIAPIANA; BARBOZA, 2014).

A falta de reconhecimento também é um fator desmotivador, pois a pessoa se sente desvalorizada por seus superiores e isso torna cada vez mais difícil encontrar inspiração para continuar seu trabalho. Tudo isso gera na pessoa afetada um enorme desconforto, que pode levar a sérios problemas em sua saúde mental e física. A pessoa pode desenvolver doenças que podem persistir pelo resto da vida e, assim, todo o seu trabalho será afetado como resultado. (WALGER; VIAPIANA; BARBOZA, 2014).

O ser humano se envolve em contágio emocional. As emoções se espalham de pessoa para pessoa como um vírus, diz ela. Quem não consegue é muitas vezes perseguido e teme perder o emprego e acaba se desgastando ainda mais para atender às demandas das empresas (GODINHO, 2018).

Crises pessoais: problemas de humor, seja com amigos ou familiares, afetam a produtividade dos trabalhadores de uma forma ou de outra. Este pode correr o risco de não se concentrar, ficar estressado com facilidade, ficar desmotivado, esse é outro fator que contribui para que seu desempenho não seja normal (MYLES, 2015). Por mais que ele tente se concentrar no trabalho, nem sempre é eficaz. É aconselhável que o profissional do ambiente corporativo assuma uma postura mais reservada, não revelando seus problemas e insistindo em pedir opiniões. Caso contrário, você corre o risco de ser visto como desconfortável.

O foco moderno no sucesso profissional exige que o indivíduo entenda como criar condições nas quais se sinta seguro, motivado, satisfeito e confortável para enfrentar os desafios que sua atuação pessoal diante disso exige. A inteligência emocional está relacionada com a gestão inteligente das emoções. (WALGER; VIAPIANA; BARBOZA, 2014).

Atualmente, as empresas querem oferecer ao colaborador um ambiente mais descontraído, com área de descanso, pausas durante o dia, sessões de fisioterapia, ambiente com boa luminosidade e aprendizado de boa postura. Além disso, no entanto, é imperativo que os gerentes de linha saibam identificar quando algo está acontecendo com seus funcionários para fornecer o suporte necessário. (WALGER; VIAPIANA; BARBOZA, 2014). A boa qualidade de vida dos colaboradores fortalece o

vínculo da empresa com o colaborador e influencia positivamente na imagem e produtividade da instituição.

Os gestores que investem no relacionamento interpessoal no trabalho reconhecem que são significativos os ganhos de produtividade e a melhoria do clima organizacional. (FERREIRA, 2012). Quando as pessoas percebem esse investimento por parte da empresa, estabelece-se um bom relacionamento e bem estar entre os grupos, o que favorece a formação de um clima de lealdade e comprometimento com o trabalho.

É papel de um bom gestor analisar seus funcionários e ver se algo está errado com eles para dar o suporte necessário. Um funcionário com problemas de saúde e emocionais pode ajudar a reduzir a renda da empresa, e isso não é bom para a organização, muito menos para a pessoa que sofre com isso (GODINHO, 2018). A boa qualidade de vida do colaborador fortalece o vínculo entre empresa e colaborador e influencia positivamente na imagem e produtividade da instituição.

É preciso que haja uma mudança social e estrutural de valores no ambiente de trabalho, que repercuta na forma de trabalhar, e além disso, inclui a valorização do indivíduo, suas conquistas pessoais e satisfação (WALGER; VIAPIANA; BARBOZA, 2014). O homem é o verdadeiro diferencial no mercado profissional e para que ele possa utilizar todo o seu talento, as emoções devem ter espaço garantido.

Foi também tratada as áreas de atuação de um profissional da psicologia. A psicologia como profissão que atende a uma ampla gama de exigências em diferentes contextos e visa promover saúde e qualidade de vida para todos, além dos campos de atuação ditos tradicionais (psicologia educacional escolar, psicologia do trabalho e organizacional, psicologia clínica, psicologia hospitalar/da saúde, psicologia forense, psicologia social comunitária e formação em psicologia), além de outras que começam a se delinear em áreas emergentes do mercado de trabalho (AMATUZZI, 2009).

Baseado nas decisões 014/2000 e 02/2001 do Conselho Federal de Psicologia e em documento por ela elaborado sobre a integração do cadastro profissional brasileiro do Ministério do Trabalho caracteriza a atuação do psicólogo nas seis áreas tradicionais abaixo:

Psicologia Educacional: O Psicólogo Educacional atua com o olhar psicológico numa perspectiva interdisciplinar e multiprofissional envolvendo todos os segmentos do processo educativo (escola-comunidade) com o objetivo de prevenir e promover a

saúde mental e a qualidade de vida em contextos educativos que incluam indivíduos, grupos e organizações.

Psicologia organizacional e do trabalho: O psicólogo organizacional e do trabalho intervém e aplica conhecimentos, métodos e técnicas psicológicas que levam a uma atuação interdisciplinar e multidisciplinar e a uma análise crítica da realidade política e social com o objetivo de manter a saúde mental e possibilitar a cidadania do trabalhador. Suas atividades incluem: ações de recrutamento, treinamento, avaliação e capacitação de recursos humanos; aconselhamento interno e externo, participação no desenvolvimento de organizações sociais com o objetivo de facilitar processos grupais e intervenção psicossocial; atividades de pesquisa, planejamento, implementação e avaliação de programas de desenvolvimento de recursos humanos em parceria com diversos grupos profissionais; atuação em programas de recolocação profissional; planejamento, desenvolvimento, diagnóstico e aconselhamento na área da saúde do trabalhador; trabalhar na relação capital e trabalho com o objetivo de identificar e mediar conflitos organizacionais (BAPTISTA, 2010).

Psicologia Clínica: O Psicólogo Clínico atua na avaliação, intervenção e reabilitação psicológica em diversos contextos, visando o desenvolvimento do bem estar individual baseado na compreensão crítica e reflexiva da complexidade e subjetividade humana.

Psicologia da Saúde: Psicólogo da Saúde atua na prevenção de doenças mentais comuns, promoção e reabilitação da saúde em organizações governamentais, não governamentais e privadas. Sua atuação inclui: atendimento e acompanhamento de usuários e seus familiares, nas modalidades individual e em grupo, em unidades básicas de saúde, unidades de referência especializadas e hospitais públicos e privados; atenção e acompanhamento domiciliar; avaliação de resposta de adaptação; humanização da assistência à saúde; avaliação neuropsicológica; desenvolvimento, implementação e avaliação de políticas públicas de saúde; facilita a relação entre profissionais de saúde e usuários; pesquisa na área da saúde e assessoria nas atividades acima (AMATUZZI, 2009).

Psicologia social comunitária: O psicólogo social trabalha com organizações comunitárias, instituições de saúde, instituições jurídicas, organizações de direitos humanos e sindicatos, aplicando conhecimentos, métodos e técnicas psicológicas que levam à atuação interdisciplinar e multiprofissional, permitem uma análise crítica da

realidade política e social e previnem lesões, promovem a saúde, os direitos humanos e contribuem para a cidadania.

Psicólogo especializado em Neuropsicologia: Atua no diagnóstico, acompanhamento, tratamento e pesquisa da cognição, emoções, personalidade e comportamento, com foco na relação desses aspectos com o funcionamento cerebral. Para tanto, são utilizados achados teóricos das neurociências e da prática clínica com uma metodologia experimental ou clinicamente estabelecida (AMATUZZI, 2009).

Psicologia Forense: O psicólogo forense atua em instituições jurídicas nas áreas de direito de família, direito da criança e do adolescente e sistema penitenciário. Suas atividades incluem: acompanhamento de presos em liberdade condicional durante a internação em hospital penal e apoio psicológico à família. apoio psicológico a pessoas que visitam o juizado de família, fazem diagnósticos e mediam contratos familiares; assessoria à administração penitenciária na formulação de diretrizes para sanções penais e treinamento de pessoal em sua aplicação; atendimento e aconselhamento a internos e suas famílias com visando a manutenção de sua saúde.

Por fim foram demonstradas algumas demandas de produtividade no contexto organizacional. Os avanços no estudo da psicologia organizacional foram muito grandes, hoje o psicólogo é responsável por diversas áreas dentro das organizações. Então você tem inúmeras atividades para realizar. Hoje o psicólogo organizacional deve ser multidisciplinar (SPECTOR, 2010).

Bertoldi (2011, p. 28) nos diz que “Compreende e intervém em relação aos fenômenos e processos relacionados ao mundo do trabalho e às organizações. Explora, analisa, compreende e interage com as múltiplas dimensões que caracterizam pessoas, grupos e organizações”.

As atividades mais comuns realizadas por psicólogos no campo organizacional são: recrutamento e seleção, aplicação de testes, supervisão de pessoal, treinamento, avaliação de desempenho, análise funcional, planejamento e implementação de projetos, desenvolvimento organizacional, cargo administrativo, assessoria, análise de cargos e salários, assessoria psicológica, diagnóstico de situação, supervisão de estágios acadêmicos, orientação e treinamento de carreira, psicodiagnóstico e assessoria (SPECTOR, 2010).

Compreender seres que estão em constante interação com diferentes ambientes e com as pessoas naquele ambiente. Portanto, exige-se da organização uma postura proativa, negociadora, perspicaz, atualizada, ética e flexível para que ela

possa acomodar as mudanças que ocorrerem, tanto tecnológica quanto comportamentalmente (CHIAVENATO, 2021).

O psicólogo organizacional tem um papel importante a desempenhar em ajudar a organização a pensar e, assim, ajudar a lidar com os problemas emergentes das mudanças nas relações capital-trabalho (SPECTOR, 2010). De todas as funções desempenhadas pelo psicólogo, a que mais se destaca é o recrutamento e seleção, onde o psicólogo deve ser capaz de discernir as qualidades e deficiências dos candidatos e assim verificar quem é a pessoa mais qualificada para determinado cargo na empresa. Além disso, o psicólogo deve avaliar o desempenho dos funcionários dentro da organização, buscar formas de motivá-los e criar um ambiente de trabalho agradável.

Em seguida encontram-se as necessidades sociais onde as pessoas buscam aceitação no ambiente em que estão inseridas, seja no ambiente de trabalho, na escola ou no círculo de amigos. Logo depois vem a necessidade de auto-estima, onde o indivíduo busca o amor próprio, a aceitação, a aprovação, ou seja, cumprir todo o potencial (BORGES; MOURÃO, 2013).

Através desta teoria podemos ver o quão importante é o papel do psicólogo dentro das organizações, pois ele tenta entender todas essas necessidades das pessoas e tenta desenvolver os melhores métodos para satisfazê-las. Assim você tem um funcionário motivado e uma boa empresa onde esse funcionário traz bons retornos para a empresa (SPECTOR, 2010).

Por fim, pode-se citar a pesquisa do Conselho Federal de Psicologia (CFP), na qual os psicólogos indicam as atividades mais comuns. Quando uma empresa está com baixo desempenho é importante observar como os funcionários estão se saindo. Isso porque eles são os responsáveis diretos pelas conquistas da organização. E se nada correr bem, o psicólogo industrial terá que intervir (BORGES; MOURÃO, 2013).

Avaliação de Desempenho: Quando uma empresa vai mal, seus funcionários também podem estar. Essa conexão é claramente observada pelo olhar aguçado do psicólogo industrial. Ele entende que a avaliação de desempenho do funcionário é fundamental para avaliar a saúde da empresa (SPECTOR, 2010). Por meio de métricas específicas, a psicologia do trabalho pode medir o desempenho das tarefas do funcionário e prever possíveis riscos para a empresa. O psicólogo do trabalho poderá orientar como motivar equipes, diminuir o absenteísmo e não deixar as coisas correrem mal. A coesão entre os funcionários promove a lealdade (SPECTOR, 2010).

A amizade entre os colegas é um dos fatores que criam um positivo promover a cultura organizacional. Há evidências de que as relações sociais no local de trabalho reduzem o número de dias de férias dos funcionários e melhoram ainda mais a retenção de informações (SPECTOR, 2010).

Resolução de conflitos: A empresa não é apenas um negócio lucrativo. É uma coleção de pessoas com diferentes características e interesses. Por esse motivo, é comum e natural que surjam conflitos entre funcionários de empresas. No entanto, se esses conflitos não forem resolvidos, eles podem assumir proporções incômodas (CHIAVENATO, 2021).

Nesse sentido, o psicólogo do trabalho pode intervir. Por meio de técnicas de observação, empatia e feedback efetivo, esse profissional encontra os motivos que desencadearam o conflito. Então ele tem a melhor abordagem para resolvê-lo. Isso mantém a empresa focada na produtividade dos funcionários e mantém as operações funcionando de maneira saudável (CHIAVENATO, 2021).

Espaços seguros incentivam o desempenho: Manter uma cultura empresarial aberta que incentiva a discussão, levando a uma maior probabilidade de fomentar a criatividade e a inovação. Isso significa reservar um tempo durante as reuniões para sessões de brainstorming da equipe e deixar de lado qualquer medo de consequências negativas. Os membros da equipe devem se sentir à vontade para pedir ajuda, questionar tarefas e discutir problemas com a gerência (BORGES; MOURÃO, 2013).

Nos últimos anos, as empresas têm investido mais em psicólogos organizacionais. Portanto, para quem deseja seguir essa carreira, a pós-graduação em avaliação psicológica pode ser útil (BORGES; MOURÃO, 2013). Durante os estudos, pode-se ter contato com conhecimentos técnicos e práticos para atender às demandas da sociedade, pautando os trabalhos pelos princípios de qualidade técnica e rigor ético.

Como resultados e discussão obtidos com este estudo, se baseando nas obras consultadas, pôde-se ver que a qualidade de vida no ambiente de trabalho é um dos novos desafios para a organização moderna, afeta diretamente a vida dos colaboradores e conseqüentemente afeta os resultados das organizações. Este trabalho explora a questão relacionada à qualidade de vida no trabalho e produtividade, visando o bem-estar do indivíduo em relação à organização em que trabalha.

Foi demonstrado, como o ambiente do trabalho tem uma relação intrínseca com a vida do colaborador, o que poderá proporcionar ou não uma qualidade de vida além do ambiente organizacional, podendo impactar diretamente em seus objetivos de vida, proporcionando também uma longevidade saudável. Isso mostra a importância de influenciar fatores como igualdade de oportunidades, igualdade de remuneração para gênero feminino em cargos similares ao gênero masculino, identidade de tarefas, remuneração justa, etc.

Para cuidar bem, antes de tudo, é preciso ser bem cuidado. A necessidade de qualidade de vida é cada vez mais necessária. Faz parte do direito de os colaboradores viverem em um ambiente que lhes dê satisfação e os motive a fazer sempre o melhor trabalho e da melhor maneira possível. Enfatize como a saúde e o bem-estar devem sempre ser equilibrados no local de trabalho. Melhorar a qualidade de vida do trabalhador resultando em maior produtividade é o que este estudo comprova ao demonstrar a atuação do psicólogo neste processo.

Assim, foi possível, com este estudo, debater sobre o fato de as empresas já reconhecerem que sua produtividade está diretamente relacionada ao bem-estar de seus colaboradores. E para manter os funcionários vale quase tudo: shows, palestras, peças de teatro, alongamentos, cursos de artes marciais, massagens. O impacto é de longo prazo e essas iniciativas melhoram o relacionamento entre os colaboradores.

Assim, ficou entendido que as organizações reconhecem cada vez mais a importância do ser humano para o alcance de resultados positivos, pois a capacidade de raciocínio e a criatividade para resolver problemas reside no ser humano, mesmo nas máquinas tecnológicas que só funcionam com humanos. Dessa forma, a organização deve cuidar do bem-estar de seus colaboradores.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com essa pesquisa, foi entendido que emoções no trabalho afetam a produtividade dos funcionários e, portanto, o desempenho da empresa. Iremos revelar as emoções e fatores que levam a baixa autoestima deste trabalhador, e ao final concluiremos com as atitudes que um gestor pode ter para lidar com este assunto. As emoções desempenham um papel importante em na vida de todos, em aspectos cognitivo, fisiológico e comportamental.

Viu-se também que, no ambiente organizacional, o estresse, desmotivação, crises pessoais e fatores que levam à baixa autoestima têm forte impacto na produtividade dos colaboradores.

Há um grande crescimento no afastamento de profissionais por causas relacionadas ao comportamento no ambiente organizacional. Os fatores que contribuem para esses sinais de absenteísmo são: alta demanda de trabalho, relacionamentos interpessoais ruins – tanto com supervisores quanto com os próprios colegas, desequilíbrio entre esforço e recompensa e excesso de trabalho, que também pode afetar a saúde mental.

Vale também destacar, com essa obra, a concepção de que o foco moderno no profissional e o sucesso requer que o indivíduo saiba criar condições nas quais se sinta seguro, motivado, satisfeito e confortável para enfrentar os desafios de seu desempenho pessoal. A inteligência emocional está relacionada com a gestão inteligente das emoções.

Ficou evidenciado que, atualmente, existe uma preocupação por parte das empresas em oferecer ao colaborador um ambiente mais descontraído, com zona de descanso, pausas durante o dia, fisioterapia, ambiente com boa iluminação e a boa postura de aprendizagem. Além disso, porém, é imprescindível que os gestores de cada área saibam identificar se algo está acontecendo com seus colaboradores para dar o suporte necessário. A boa qualidade de vida do funcionário fortalece o vínculo entre a empresa e o funcionário e influencia positivamente na imagem e na produtividade da unidade.

É possível reforçar que, líderes que investem no relacionamento humano no trabalho reconhecem que ganhos de produtividade e melhorias no clima organizacional são significativos. Quando as pessoas percebem esse investimento por parte da empresa, estabelece-se um bom relacionamento e bem-estar entre os grupos, o que favorece a formação de um clima de lealdade e comprometimento com o trabalho.

Por fim, fica concluído que é função de um bom gestor saber analisar seus colaboradores e reconhecer quando algo está errado com eles para poder dar o suporte necessário. Um funcionário com problemas de saúde e emocionais pode ajudar a reduzir a receita da empresa e isso não é bom para a organização e muito menos para o indivíduo afetado.

A boa qualidade de vida do colaborador fortalece o vínculo entre a empresa e o colaborador e influencia positivamente na imagem e na produtividade da instituição. O homem é o verdadeiro diferencial no mercado profissional e para poder usar todo o seu talento, as emoções devem ter espaço garantido.

Recomenda-se que continuem os estudos acerca do tema, que é de grande importância para alunos da área da Psicologia e áreas da saúde, gestores, empresários e demais interessados.

REFERÊNCIAS

AMATUZZI, M. M. (2009). **Psicologia fenomenológica**: Uma aproximação teórica humanista. *Estudos de Psicologia*, 26(1), 93-100.

BAPTISTA, M. T. D. S. (2010). **A regulamentação da profissão Psicologia**: Documentos que explicitam o processo histórico. *Psicologia Ciência e Profissão*, 30, 170- 191.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Motivação nas Organizações**. São Paulo: Atlas. 2018.

BERTOLDI, A. L. S. **O papel da atenção na Fisioterapia Neurofuncional**. *Revista Fisioterapia e Pesquisa*, v.18, n.2, p.195-199, 2011.

BORGES, Livia de Oliveira; MOURÃO, Luciana. **O Trabalho e as Organizações**: Atuações a Partir da Psicologia. Editora: Artmed; 1ª edição. 2013.

CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento Organizacional**: A Dinâmica do Sucesso das Organizações. 2021.

FERREIRA, Maria Cristina. **Saúde e Bem Estar no Trabalho**: Dimensões Individuais e Culturais. 2012.

GODINHO, Thais. **Trabalho Organizado**: Encontre equilíbrio e significado num mundo cada vez mais sobrecarregado. Editora: Gente; 1ª edição. 2018.

LISBOA, F. S., & BARBOSA, A. J. G. (2009) **Formação em Psicologia no Brasil**: Um perfil dos cursos de graduação. *Psicologia Ciência e Profissão*, 29(4), 718-737.

MARCONI, Maria de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de Metodologia Científica**. Editora: Atlas; 8ª edição. 2017.

MYLES, Tamara. **Produtividade Máxima**. Editora Sextante; 1ª edição. 2015.

SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas organizações**. Editora: Saraiva Uni; 4ª edição. 2012.

WALGER, Carolina; VIAPIANA, Larissa; BARBOZA, Mariana Monfort Barboza.
Motivação e satisfação no trabalho: em busca do bem-estar de indivíduos e organizações. Editora : InterSaberes; 1ª edição. 2014.