

PSICOLOGIA E TRABALHO

Uma Publicação AGP/NAIS em parceria com o Curso de Psicologia da Uesb.



Como as organizações do trabalho influenciam nas relações interpessoais?

O ser humano é imerso em um cenário social desde o momento que nasce até o fim da sua vida. Em virtude disso, ele coexiste em torno de um sistema de relações que são necessários para garantir a sua sobrevivência, bem-estar, acolhimento, lazer, etc.

Somos atravessados pelas relações que estabelecemos no nosso seio familiar, nas instituições de ensino, e nos ambientes laborais. No âmbito deste informativo considerar-se uma análise voltada para relações que são desenvolvidas nos locais de trabalho e como isso pode se entrelaçar com a saúde mental do indivíduo.

O trabalho

O trabalho não é uma atividade vivida individualmente, mas, para ser desenvolvido, geralmente é necessário realizá-lo com um grupo. Em concordância, Lopes (1980, p. 8) acrescenta que:

O trabalho tem um caráter fundamentalmente social: ela não pode ser somente uma atividade imediata, solitária, respondendo exclusivamente a uma satisfação de desejos individuais. O trabalho é realizado com os outros, para outros, ele é subordinado a um objetivo coletivo, organizado, coordenado, canalizado, gerido.

Todavia, o trabalho, no seu modelo estrutural capitalista, impõe formas rígidas de organização, fragmentação, supervisionamento das atividades, dentre outras ordenações para que ele seja cumprível. Em consequência disso, diversos têm sido os adoecimentos nesses ambientes devido à exploração dos trabalhadores, excesso de cobranças, falta de sentido naquilo que realiza, fragilidade de vínculo entre os colaboradores, etc.

Além disso, algumas instituições laborais atribuem valores hierárquicos a determinados cargos. Frente a essa realidade, há um distanciamento das pessoas que ocupam cargos diferentes, bem como pode haver a afirmação de desigualdades sociais, de gênero, econômicas e raciais.

Ademais, é válido acrescentar que essa fragmentação também cria um espaço para relações de poder na instituição. Zanelli, Andrade e Bastos (2004, p. 393) pontuam que:

Uma das características dos grupos em relação ao poder é que ele é exercido de forma desigual entre seus membros – isso porque existe um núcleo central que detém maior poder, o qual vai se diluindo à medida que os membros se afastam desse núcleo ou são periféricos dentro do grupo.

Diante do exposto, as relações de poder que podem surgir nesse ambiente suscitam conflitos e divisões no ambiente laboral. Por isso, pensar em saúde mental no trabalho também requer uma revisão das estruturas de poder e da hierarquização presente nesses espaços.

Conflitos que podem ocorrer no ambiente de trabalho e seus impactos



Ao falar sobre organizações de trabalho, é imprescindível a compreensão de que este, independente do seu segmento, se trata de um agrupamento de pessoas convivendo em um mesmo ambiente, com suas próprias crenças, valores, particularidades e necessidades específicas. Dessa forma, conforme Dimas et.al (2005), dentro do contexto organizacional o conflito configura-se como um fenômeno inevitável emergente das relações entre indivíduos de um mesmo grupo, entre grupos diferentes, entre diferentes níveis organizacionais bem como entre organizações.

Dentro dessa perspectiva é preciso analisar o impacto gerados pelos conflitos e seus desdobramentos não só dentro da organização do ambiente de trabalho mas também em todo o aspecto biopsicossocial do trabalhador. A má organização de trabalho pode gerar sobrecarga, conflito nas relações e surgimento de riscos psicossociais como, medo e insegurança, podendo causar insatisfação e diminuição do engajamento dos trabalhadores para executar as atividades laborais (MENDES, 2007a; MENDES, 2007b).

Benefícios de uma boa relação no contexto de trabalho

Um dos atrativos para o mercado de trabalho é um ambiente com bom convívio e baixo número de atritos entre a equipe, boas relações interpessoais em uma empresa motiva os funcionários e estimula a colaboração entre os setores, quando os colegas se prontificam a ajudar uns aos outros nas adversidades do dia a dia aumenta a produtividade da equipe. Os profissionais se sentem pertencentes e concentrados em suas funções quando a convivência é saudável, refletindo no desempenho profissional e pessoal do indivíduo e da corporação.

Para que a equipe gere bons resultados e relacionamentos, as empresas precisam criar um ambiente de harmonia para que todos possam desenvolver boas relações interpessoais buscando sempre estratégias para melhorar o ambiente organizacional, nesse sentido é possível apontar como possível alternativa, às dinâmicas de grupos.

Expediente

Autores: Bruna Rocha, Esther Melo, Geane Lisboa, Hellen Mara, Jéssica Matos e Joana Moutinho.

Orientação: Pablo Jacinto

Edição : Luiz Pedro Passos e Jaqueline Barreto

Contato: nais@uesb.edu.br



AGP

Assessoria Especial de
Gestão de Pessoas

NAIS

Núcleo de Atenção
Integral ao Servidor

Referências

DIMAS, Isabel Dórdio; LOURENÇO, Paulo Renato; MIGUEZ, José. Conflitos e desenvolvimento nos grupos e equipes de trabalho: Uma abordagem integrada. *Psychologica*, v. 38, p. 103-119, 2005.

LOPES, T. V. M. Motivação no trabalho. Rio de Janeiro, Fundação Getúlio Vargas, 1980. **QUANTAS horas as pessoas trabalham em cada país.** Forbes. 24 de Nov. de 2015. Disponível em: <https://forbes.com.br/sem-categoria/2015/11/quantas-horas-as-pessoas-trabalham-em-cada-pais/>. Acesso em: 19 de abr. de 2023.

MENDES, A. M. Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho. In: MENDES, A. M. *Psicodinâmica do trabalho: Teoria, método e pesquisas*. São Paulo: Casa do Psicólogo, p. 23-48, 2007a.

MENDES, A. M. Novas formas de organização do trabalho, ação dos trabalhadores e patologias sociais. In: MENDES, A. M. *Psicodinâmica do trabalho: Teoria, método e pesquisas*. São Paulo, SP: Casa do Psicólogo, p. 49-87, 2007b.

ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (Ed.). *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed, 2004.