



CENTRO UNIVERSITÁRIO VALE DO SALGADO  
BACHARELADO EM PSICOLOGIA

ESTER DAS GRAÇAS NUNES CÂNDIDO

**SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR:** contribuições da avaliação psicológica no  
contexto organizacional e do trabalho

Icó – CE

2024

ESTER DAS GRAÇAS NUNES CÂNDIDO

**SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR:** contribuições da avaliação psicológica no contexto organizacional e do trabalho

Artigo científico submetido à disciplina de Trabalho de Conclusão de Curso II, do Curso de Bacharelado em Psicologia do Centro Universitário Vale do Salgado, como requisito para a aprovação e nota.

Orientadora. Prof.<sup>a</sup> Ma. Thamires Pereira Alves

ESTER DAS GRAÇAS NUNES CÂNDIDO

**SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR:** contribuições da avaliação psicológica no contexto organizacional e do trabalho

Artigo científico aprovado em \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_\_, como requisito para a aprovação na disciplina de Trabalho de Conclusão de Curso II, do Curso de Bacharelado em Psicologia do Centro Universitário Vale do Salgado.

BANCA EXAMINADORA:

---

**Prof.<sup>a</sup> Ma. Thamires Pereira Alves**  
*Orientadora*

---

**Prof.<sup>a</sup> Ma. Isabela Bezerra Ribeiro**  
*Avaliadora*

---

**Prof.<sup>o</sup> Me. Lielton Maia Silva**  
*Avaliador*

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente, quero agradecer a Deus, porque sem ele nada disso seria possível. Agradeço imensamente à minha família, especialmente ao meu pai, Francisco, e à minha mãe, Maria, que sempre me apoiaram e me deram forças ao longo dessa jornada. O carinho e os ensinamentos de vocês foram fundamentais para que eu chegasse até aqui.

Agradeço, também, ao meu noivo, Rafael Rubens, que foi meu companheiro constante, me incentivando e me ajudando a crescer. Sua parceria e amor foram essenciais em todo esse processo.

Quero agradecer também às minhas amigas da faculdade, Amanda, Juliana, Janaina, Maria, Silvana e Kauane. Cada uma de vocês foi peça fundamental ao longo desses cinco anos de desafios e superações.

Minha gratidão à minha orientadora, Ma. Thamires Pereira Alves, por todo apoio, dedicação e orientação. Seu acompanhamento foi crucial para que eu conseguisse realizar este trabalho. Aproveito ainda para estender meus agradecimentos a todos os meus professores durante o curso, que, com suas aulas, conhecimentos e exemplos, contribuíram significativamente para minha formação acadêmica.

A todos que me apoiaram de alguma forma nesta jornada, meu mais profundo reconhecimento e agradecimento.

## **SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR:** contribuições da avaliação psicológica no contexto organizacional e do trabalho

Ester das Graças Nunes Cândido, Centro Universitário Vale do Salgado, Icó, Ceará.

**RESUMO:** A Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) surge como um campo essencial para compreender as dinâmicas laborais e seus impactos psicológicos no ambiente corporativo, destacando a interação entre o bem-estar dos trabalhadores e os objetivos organizacionais. A sobrecarga laboral, relações interpessoais conflituosas e a falta de suporte organizacional têm sido fatores determinantes para o interesse, nos últimos anos, por questões relacionadas à saúde mental no trabalho. Neste cenário, a avaliação psicológica no contexto organizacional envolve o uso de técnicas e instrumentos específicos para identificar sinais de adoecimento psíquico e subsidiar intervenções preventivas que podem melhorar o ambiente e a qualidade de vida dos colaboradores. Dessa forma, o presente estudo objetiva compreender a importância da avaliação psicológica no contexto organizacional e do trabalho, bem como sua atuação na prevenção e promoção de saúde mental neste cenário. A pesquisa possui delineamento exploratório, com abordagem qualitativa, por meio de uma revisão narrativa da literatura. O estudo mapeou as contribuições da avaliação psicológica nas organizações, identificando práticas, intervenções e estratégias para o cuidado em saúde mental dos trabalhadores. A revisão foi baseada em livros, artigos, cartilhas e resoluções, com ênfase em publicações dos últimos dez anos. Em conclusão, este estudo destaca que a avaliação psicológica no ambiente organizacional é uma ferramenta essencial para a promoção da saúde mental, contribuindo para a identificação e prevenção de sofrimento psíquico, assim como, indiretamente, propicia o aumento da produtividade e a melhoria da qualidade de vida no trabalho. Os resultados elucidam que a implementação de estratégias para promover o bem-estar dos colaboradores é crucial para a construção de ambientes laborais mais saudáveis e produtivos, que considerem não só o sucesso da organização, mas reconheçam a saúde mental do trabalhador como uma importante variável para tal. Ainda, apesar dos materiais creditarem a relevância de medidas preventivas neste aspecto, poucas são as investigações realizadas no país. Portanto, as contribuições desta pesquisa são consideráveis, no entanto, vê-se a necessidade de mais estudos que verifiquem a relação entre a avaliação psicológica e a saúde mental no contexto organizacional.

**Palavras-Chave:** Avaliação Psicológica. Psicologia Organizacional. Saúde mental no trabalho.

**ABSTRACT:** Organizational and Work Psychology (OWP) has emerged as an essential field for understanding work dynamics and their psychological impacts in the corporate environment, highlighting the interaction between workers' well-being and organizational objectives. Work overload, conflicting interpersonal relationships, and lack of organizational support have been determining factors for the interest in issues related to mental health at work in recent years. In this scenario, psychological assessment in the organizational context involves the use of specific techniques and instruments to identify signs of mental illness and support preventive interventions that can improve the environment and quality of life of employees. Thus, this study aims to understand the importance of psychological assessment in the organizational and work context, as well as its role in preventing and promoting mental health in this scenario. The research has an exploratory design with a qualitative approach through a narrative review of the literature. The study mapped the contributions of psychological assessment in organizations, identifying practices, interventions, and strategies for the care of workers' mental health. The review was based on books, articles, manuals and resolutions, with emphasis on publications from the last ten years. In conclusion, this study highlights that

psychological assessment in the organizational environment is an essential tool for promoting mental health, contributing to the identification and prevention of psychological distress, as well as indirectly providing increased productivity and improving the quality of life at work. The results elucidate that the implementation of strategies to promote employee well-being is crucial for building healthier and more productive work environments that consider not only the success of the organization, but also recognize the mental health of the worker as an important variable for this. Furthermore, although the materials credit the relevance of preventive measures in this aspect, there are few investigations carried out in the country. Therefore, the contributions of this research are considerable; however, there is a need for more studies to verify the relationship between psychological assessment and mental health in the organizational context.

**Keywords:** Psychological Assessment. Organizational Psychology. Mental health at work.

## 1 INTRODUÇÃO

Quando se faz alusão ao mundo do trabalho, há uma série de questões interligadas que vêm à tona. Neste sentido, temas como sustento e oportunidades de carreira implicam em estar preparado para os desafios e possibilidades que surgem nesse contexto amplo, dinâmico e em constante transformação. Entende-se que, além de ser uma necessidade em sociedades complexas, a organização racional dos fluxos de produção impulsiona há décadas estudos que visam compreender o desempenho no trabalho, bem como todas as peculiaridades que compõem este ambiente (Zanelli; Borges-Andrade; Bastos, 2014).

Neste entrave, surge a Psicologia Organizacional e do Trabalho – POT, caracterizada como um campo de atuação com interesse em descrever, compreender, prever e explicar o comportamento laboral de indivíduos e grupos. Ainda, visa intervenção a fim de propiciar o desenvolvimento da produtividade e do bem-estar dos trabalhadores, sem negligenciar os benefícios e rendimentos da empresa. Na atualidade, as(os) psicólogas(os) deste domínio tencionam uma atuação psicossocial, diante de uma visão profusa e dinâmica da organização enquanto um sistema social (Campos *et al.*, 2011).

Há uma crescente atenção da POT voltada para as intersecções entre saúde, doença e ocupação, representando um dos elementos fundamentais na compreensão das dinâmicas laborais e das transformações produtivas na sociedade. Sendo assim, nas organizações, a Psicologia considera não apenas o ambiente físico, mas também os aspectos psicológicos que se relacionam ao âmbito laboral (Lopes *et al.*, 2020).

Atualmente, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) estima que cerca de 12 bilhões de dias de trabalho perdidos estão relacionados com sintomas de depressão e ansiedade.

A partir disso, evidencia-se a importância em considerar os impactos do trabalho na saúde mental na contemporaneidade (ILO, 2022). Diante tais desafios, as orientações internacionais da Organização Mundial da Saúde (OMS, 2022) apontam a imprescindibilidade de medidas para enfrentar alguns riscos decorrentes do labor, tais como sobrecarga de trabalho e comportamentos negativos na corporação.

No contexto brasileiro, os dados revelam uma realidade alarmante: 86% dos trabalhadores consideram mudar de emprego por questões relacionadas à saúde mental. Além disso, 61% declaram insatisfação no trabalho, enquanto 76% reconhecem que colegas já deixaram seus empregos devido a problemas psicológicos. Esse cenário denota a urgência em promover um contexto laboral saudável, bem como demonstra a escassez de iniciativas eficientes voltadas para o bem-estar psicológico nas empresas (Chérolet, 2023).

À vista disso, a pandemia da COVID-19 possui inegável impacto nos dados supracitados, tendo em vista que esta afetou tanto o bem-estar físico quanto o bem-estar mental dos trabalhadores, nos mais diversos contextos. Atualmente, no período pós-pandêmico, concebe-se uma ênfase significativa na gestão dos danos causados, particularmente no que diz respeito aos aspectos psicológicos. A atenção à saúde mental dos trabalhadores foi fundamentalmente evidenciada com os efeitos devastadores do coronavírus, propagado em várias esferas, desde a economia até o comportamento organizacional. Logo, ansiedades, frustrações e medos têm impactado profissionais de todas as áreas, demandando maior ênfase das organizações na promoção de bem-estar e saúde mental no ambiente de trabalho (Vieira, 2014).

A consultoria Gallup (2023), em seu relatório anual, concluiu que o engajamento dos funcionários estagnou enquanto o bem-estar declinou, globalmente. Neste levantamento realizado com trabalhadores de 160 países, o Brasil aparece como o quarto país com mais profissionais tristes (25%) na América Latina. Ainda, 46% dos brasileiros revelaram estar estressados. Nesta perspectiva, outro estudo realizado pela plataforma Monster, sobre saúde mental no ambiente de trabalho, revelou que quase 80% dos profissionais dizem que seu empregador não está fazendo o suficiente para promover saúde mental, destes 60% preferem pedir demissão e 39% preferem ser demitidos (Monster, 2024).

Outra pesquisa, desta vez realizada pela Associação Americana de Psicologia, constatou que, na atualidade, o bem-estar tem sido considerado prioridade para os trabalhadores. Os dados mostram que 92% dos profissionais investigados afirmaram que é muito ou um pouco

importante estar em uma organização que valorize seu bem-estar e ofereça suporte em saúde mental. Além disso, 95% dos participantes relatam que é muito ou um pouco importante o respeito no ambiente laboral e que é importante estar em uma organização que respeite os limites entre tempo de trabalho e tempo livre (APA, 2023).

Em face do exposto, a OIT ressalta a importância de adaptar o ambiente profissional visando atender às necessidades dos trabalhadores, com condições que não gerem prejuízos à sua saúde mental, propondo intervenções para facilitar seu retorno ao trabalho e apoiando a inclusão no mercado de trabalho remunerado daqueles com condições mais severas. Apesar desses esforços, os achados recentes destacam a persistência do desafio da saúde mental no espaço de trabalho, indicando a necessidade contínua de discussões e ações para reduzir fatores estressantes e promover a saúde mental dos colaboradores. Assim, debater sobre os riscos psicossociais ligados à atividade profissional se tornou indispensável, principalmente no pós-pandemia em que casos de sofrimento psicológico aumentaram consideravelmente (CANPAT, 2023).

Dentro desse contexto, a avaliação psicológica assume um compromisso fundamental, oferecendo possibilidades úteis na implementação de estratégias de prevenção e, conseqüentemente, iniciativas de promoção da saúde mental dos colaboradores. No contexto organizacional e do trabalho, pode contribuir com uma gestão eficaz de recursos humanos e no desenvolvimento contínuo das organizações. Logo, algumas práticas, como as avaliações de desempenho, o *feedback* construtivo e a avaliação de competências, são importantes para compreender e melhorar o desempenho individual e coletivo dos trabalhadores (CFP, 2022).

Ademais, a avaliação psicológica pode promover o desenvolvimento profissional, impulsionando a inovação e a produtividade nas organizações. Para tal, é importante que essas ações sejam implementadas de forma ética e equânime, considerando as necessidades da organização, assim como a diversidade de habilidades e experiências dos colaboradores, objetivando um ambiente de trabalho salubre e inclusivo (CFP, 2022).

Neste sentido, para a saúde mental ser preservada e fortalecida no âmbito do trabalho, é fundamental compreender as práticas essenciais e a incumbência da avaliação psicológica neste contexto. Diante disso, surge a seguinte pergunta: quais são as principais práticas e como a avaliação psicológica pode contribuir na prevenção e promoção de saúde mental no contexto organizacional e do trabalho? Este questionamento fundamenta-se na necessidade de identificar



ações eficazes no reconhecimento dos desafios enfrentados pelos trabalhadores, bem como na promoção de um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

Deste modo, o presente artigo objetiva compreender a importância da avaliação psicológica no contexto organizacional e do trabalho, bem como sua atuação na prevenção e promoção de saúde mental neste cenário. Para tal, os objetivos específicos delineados foram: apresentar um breve histórico da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) e sua trajetória no Brasil; definir a avaliação psicológica e suas especificidades no contexto organizacional e do trabalho; apontar as implicações do trabalho na saúde mental e as estratégias organizacionais de promoção de saúde dos trabalhadores; e, discutir como a avaliação psicológica pode contribuir na prevenção e promoção de saúde mental mediante suas práticas nas organizações.

Assim sendo, embora haja um grande movimento de conscientização sobre saúde mental, há popularmente a naturalização dos sinais de sofrimento psíquico, bem como dificuldade em reconhecê-lo no contexto laboral. Logo, percebe-se a necessidade de ações preventivas e educativas neste sentido. Portanto, é fundamental explorar o compromisso social da Psicologia e sua compreensão psicossocial do trabalhador diante de seu ambiente de trabalho. Isto posto, o presente estudo almeja esclarecer e refletir sobre como a avaliação psicológica pode contribuir nas organizações, assim como suas limitações neste cenário.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 A PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO E A ATUAÇÃO DA(O) PSICÓLOGA(O) NAS ORGANIZAÇÕES**

#### **2.1.1 Percurso histórico da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT)**

A Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) surge enquanto ramificação da Psicologia no final do séc. XIX e início do séc. XX, inicialmente denominada de Psicologia Industrial. Neste período, nomes como o de Walter Dill Scott e Hugo Münsterberg desempenharam um papel importante na aplicação dos conhecimentos psicológicos ao ambiente de trabalho, focando em áreas como processo seletivo e eficiência industrial. Logo, a Psicologia começou a se destacar pela inovação ao examinar o comportamento das pessoas neste âmbito, sugerindo um interesse crescente na compreensão das interações psicológicas no contexto laboral (Tonetto *et al.*, 2008; Martins-Silva; Junior; Libardi, 2015).

Durante a Primeira Guerra Mundial, registra-se o princípio do interesse em compreender e otimizar a eficiência dos trabalhadores. Diante desta necessidade, sucede-se o desenvolvimento de métodos atualmente conhecidos como de seleção, treinamento e motivação neste contexto. Na Segunda Guerra Mundial, já com a Psicologia Organizacional, o papel crucial desempenhado pela Psicologia concentrou-se na seleção e no treinamento de militares. Ao passo que no período pós-guerra, esta atuação se expandiu para empresas e organizações civis, abrangendo diversas áreas de aplicação, tais como recrutamento, seleção, desenvolvimento de liderança, gestão de mudanças e cultura organizacional (Zanelli; Borges-Andrade; Bastos, 2014).

No Brasil, a POT se instaura na década de 1920 como o domínio da Psicologia voltado às Indústrias, sob influência da administração científica e da psicométrica, visando a eficiência econômica (Martins-Silva; Junior; Libardi, 2015). Consoante Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2014), o marco inicial da POT no país deu-se por meio das práticas psicotécnicas. Nesse sentido, a testagem psicológica desfrutou de grande protagonismo na avaliação de indivíduos para o mercado de trabalho, a partir dos testes de inteligência.

Diante disso, as práticas organizacionais de incumbência da Psicologia voltaram-se para os processos seletivos, buscando suprir as demandas das indústrias em crescimento. Esta tradição persiste, sendo uma das principais atribuições da Psicologia Organizacional, até os dias atuais, os métodos de recrutamento e seleção (Malvezzi, 1999 *apud* Bernardo, 2017).

Conforme Malvezzi (2007 *apud* Pereira, 2009), ao longo dos anos, os interesses da POT evoluíram, experimentando transformações significativas desde sua concepção inicial. Após dado período de uma atuação restrita à testagem, na década de 1970 surgem os primeiros estudos sobre participação e qualidade de vida dos trabalhadores no país. Ainda, nas décadas de 1980 e 1990, crescem as investigações voltadas para a compreensão da qualidade na produção, desenvolvimento de equipes e liderança.

A partir da década de 1990, a inserção da Psicologia nas empresas passou a refletir a diversidade deste contexto e, conseqüentemente, a pluralidade de ações necessárias. Nesse ínterim, a POT compreende a organização enquanto uma estrutura social relevante na elaboração de grupos humanos e que, portanto, influencia em comportamentos e valores. Ademais, entende o trabalho remunerado como uma atividade importante de sobrevivência e sustentação da sociedade. Logo, torna-se fundamental uma compreensão ampla deste ambiente

e a adaptação, melhoria e desenvolvimento de novas abordagens e estratégias ao longo do tempo (Bastos, 2003 *apud* Tonetto *et al.*, 2008; Peixoto; Vasconcelos; Bentivi, 2020).

Gusso *et al.* (2019) destacam o crescimento significativo da Psicologia Organizacional e do Trabalho, com este avanço surge também a demanda em compreender quem são estes profissionais de Psicologia nas organizações e sua atuação neste campo. A predominância de outras áreas da Psicologia no país é um dos atenuantes para profissionais despreparados no exercício de suas atividades no âmbito do trabalho. Sendo assim, tornou-se basal avaliar o desempenho da(o) psicóloga(o), assim como contribuir para o aprimoramento da formação profissional neste domínio.

Neste entrave, uma compreensão acerca da formação, da atuação e do perfil profissional das(os) psicólogas(os) neste campo é fundamental para a construção de uma identidade profissional. Além disso, embora a POT tenha crescido significativamente, é indispensável ampliar as investigações neste campo do conhecimento, como também o escopo de atuação de seus profissionais. Assim, é possível que a(o) psicóloga(o) organizacional possa desempenhar sua função com maior eficácia, captando demandas e intervindo nessas — mesmo que não sejam explicitamente solicitadas —, oportunizando um ambiente laboral mais saudável e produtivo (Gusso *et al.*, 2019; Lima; Almeida, 2022).

### **2.1.2 Atuação da(o) psicóloga(o) nas organizações**

Ao analisar a responsabilidade da(o) psicóloga(o) nas organizações, é fundamental reconhecer a evolução e a amplitude de sua atuação ao longo do tempo. Deste modo, essa atuação vai além de intervenções, englobando também um compromisso ético e alinhado às diretrizes profissionais. Nesse sentido, o Código de Ética Profissional do Psicólogo destaca em seus princípios fundamentais para a atuação (CFP, 2005):

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 (CFP, 2005, p.7).

Nas organizações, consoante com os princípios éticos da profissão, a(o) psicóloga(o) atua em prol do aprimoramento do bem-estar, qualidade de vida e saúde mental dos colaboradores na dinâmica da empresa. Em tal caso, a(o) psicóloga(o) organizacional compete oferecer e aplicar respostas eficazes para a resolução dos problemas que surgem no cotidiano

da organização, agindo de forma prática e ágil diante dos desafios enfrentados neste cenário (Moscon *et al.*, 2022).

Sendo assim, como já destacado, a atuação da Psicologia nas organizações é crucial para a promoção de um ambiente de trabalho salutar. De acordo com Moscon *et al.* (2022), a direção e os esforços dos profissionais que atuam em Psicologia Organizacional e do Trabalho pretendem garantir o atendimento adequado às necessidades das pessoas em seus respectivos contextos de vida e trabalho, visando estabelecer uma relação de desenvolvimento mútuo, como também contribuindo para o aprimoramento de conhecimentos, habilidades e experiências.

Ainda, os profissionais da POT podem apoiar as organizações na preparação para situações de crise e emergência. Isso se dá por meio da condução de avaliações e monitoramento de riscos, além da mobilização de sistemas de proteção para a saúde e a integridade psicológica dos indivíduos envolvidos. Portanto, sua atuação está envolta nas diversas áreas das empresas, tais como recrutamento e seleção, capacitação, segurança e saúde ocupacional e gestão de recursos humanos. Ambas delineiam o bem-estar no ambiente de trabalho, prevenindo riscos laborais (Moscon *et al.*, 2022; Sá *et al.*, 2023).

Nessa conjuntura, Moita (2017 *apud* Sá *et al.*, 2023) complementa que a(o) psicóloga(o) organizacional atua também na viabilização da sustentabilidade e aprimoramento dos projetos, garantindo que as necessidades individuais sejam atendidas eficazmente. Além disso, a Psicologia do Trabalho inclui atividades como diagnósticos situacionais e funções de assessoria e consultoria, visando aperfeiçoar o rendimento dos colaboradores e aumentar sua produtividade (Silva; Faria, 2018).

Perante o exposto, esta atuação ocorre tanto individualmente quanto em equipes multidisciplinares, em diferentes contextos organizacionais — formais ou informais. Independentemente do contexto, a finalidade é aplicar os fundamentos e conhecimentos psicológicos para entender, intervir e promover o desenvolvimento das relações intra e intergrupais no ambiente laboral. Logo, as atribuições da Psicologia Organizacional objetivam estimular a eficácia do trabalho e o bem-estar dos colaboradores, por meio de estratégias multidisciplinares e embasadas em teorias psicológicas. Tudo isso compreendendo as interações desses processos com as dimensões política, econômica, social e cultural (CFP, 2024).

Dito isto, é notável o crescente reconhecimento da relevância da(o) psicóloga(o) no contexto organizacional e suas atribuições, resultando em maior necessidade deste profissional. Portanto, entende-se a posição de destaque desta atuação no que concerne às transformações no ambiente laboral e seus impactos na sociedade em geral. Para tal, é imprescindível que a(o) psicóloga(o) aprimore, cada vez mais, suas competências, tendo em vista um cenário em constante (re)construção. Logo, é substancial possuir adaptabilidade, capacidade de lidar com a imprevisibilidade e aptidão para enfrentar crises — tanto internas quanto externas — que ameaçam o desempenho na empresa (Peixoto; Vasconcelos; Bentivi, 2020).

Em contrapartida, consideram-se também os desafios enfrentados na atuação da POT, por ser de grande complexidade a intersecção entre a Psicologia e o ambiente corporativo. Nesse entendimento, uma das principais adversidades encontradas é a gestão das expectativas e demandas conflitantes entre as diferentes partes interessadas na organização. Enquanto os gestores priorizam as metas de produtividade e eficiência, psicólogas(os) organizacionais buscam equilibrar as exigências de desempenho com um contexto laboral benigno e que pondere o bem-estar social, emocional e psicológico dos funcionários (Silvia; Faria, 2018).

## 2.2 SAÚDE MENTAL RELACIONADA AO TRABALHO

O Ministério da Saúde (2024) reconhece a saúde mental como multideterminada e produto da interação entre os fatores biológicos, sociais, psicológicos e espirituais. Nessa perspectiva, a mesma não pode ser compreendida isoladamente, mas sim como um fenômeno biopsicossocial. O ambiente, as relações interpessoais e as demais dimensões de vida do sujeito são de suma relevância e interferem diretamente em sua saúde psicológica. Assim sendo, o contexto laboral é um dos cenários interligados às concepções de bem-estar subjetivo e qualidade de vida do indivíduo.

Dessa forma, entende-se, nos dias atuais, o crescimento de problemas de saúde mental relacionados ao ambiente profissional. Conforme o Conselho Nacional de Saúde (2023), os transtornos mentais relacionados ao labor são a terceira maior causa de afastamento do trabalho no mundo. Diante disso, reflete-se que a forma como o trabalho é organizado pode ocasionar e/ou acentuar modos de sofrimento. Atividades entediadas, repetição das tarefas e a falta de espaço para a expressão criativa podem limitar o trabalho à execução de funções impostas, de modo acrítico e automático, prejudicando progressivamente a saúde mental dos trabalhadores (Rumin; Guedes; Schmidt, 2022).

Conforme Merlo *et al.* (2014, *apud* Moreira; Rodrigues, 2018), os ambientes laborais contemporâneos caracterizam-se por modelos de gestão variados e demandas em constante evolução. Neste âmbito, situações de intimidação, violência psicológica e, em casos mais extremos, de assédio moral têm sido recorrentes. A crescente precarização do trabalho e a pressão por produtividade podem, em conjunto, resultar em níveis elevados de estresse, sintomas ansiosos e sintomas depressivos entre os profissionais. Ademais, a instabilidade no emprego, a falta de reconhecimento e a carga excessiva de trabalho contribuem para um ambiente prejudicial e favorecedor de adoecimentos psíquicos.

Portanto, as pressões existentes no contexto do trabalho, o estresse e a falta de suporte no âmbito psicológico contribuem significativamente para o surgimento do adoecimento físico e mental. Em vista disso, a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2019 *apud* Silva; Tolfo, 2022) destaca que, no cenário atual, surgem com maior frequência doenças, tais como distúrbios musculoesqueléticos e transtornos psicológicos. No Brasil, o afastamento do trabalho acompanha a tendência mundial. As condições predominantes para tal contemplam problemas de postura inadequada e movimentos repetitivos, bem como sobrecarga emocional relacionada às funções profissionais (Silva; Tolfo, 2022).

Neste cenário, a exposição repetida de trabalhadores a situações que extrapolam seus limites, favorecem um ambiente propício para o surgimento de problemas de saúde, em suas dimensões mental e física. Cardoso e Lima (2020) evidenciam que esses problemas manifestam-se comumente em acidentes de trabalho, assim como em doenças. Para os autores, o surgimento de adoecimentos como transtornos mentais, gastrite e hipertensão são corriqueiros, todavia nem sempre são reconhecidos como relacionados ao trabalho.

A partir desta concepção, uma das dificuldades apontadas é a identificação da origem destas condições e, até que ponto, se relacionam diretamente com as atividades laborais. Isso ocorre porque muitos fatores podem contribuir para seu surgimento, considerando desde o tipo de trabalho executado e o histórico de saúde, até como o trabalhador se sente nesta função e neste ambiente. Portanto, entender a relação saúde-doença neste âmbito é desafiador, uma vez que há inúmeros fatores envolvidos neste adoecimento (Pereira *et al.*, 2020).

Pereira *et al.* (2020) observam que as doenças relacionadas ao trabalho manifestam-se gradualmente, dificultando a clareza e identificação dos sintomas por parte dos atores sociais que compõem as organizações. Logo, a atuação da Psicologia é essencial para a compreensão e intervenção em problemáticas como estas. Este profissional é capacitado para atuar em um

cenário de tamanha complexidade, visando os aspectos pessoais, socioemocionais e laborais, assim como as implicações destas dimensões no desenvolvimento de atividades, desempenho, relações interpessoais e condições de sofrimento voltadas ao trabalho.

Nas últimas décadas, o mundo do trabalho passou por transformações significativas, em diferentes perspectivas. Um dos aspectos dessa evolução concebe a identificação e intervenção dos riscos psicossociais, descritos como condições de trabalho que geram efeitos negativos ao nível psicológico, físico e social, a saber: exigências contraditórias e falta de clareza na definição das funções, ausência de participação na tomada de decisões, má gestão de mudanças organizacionais, precariedade, comunicação ineficaz, assédio, falta de apoio, entre outros (Oliveira; Guimarães, 2022).

Segundo Costa e Santos (2013 *apud* Oliveira; Guimarães, 2022), os riscos psicossociais associam-se às doenças cardiovasculares, doenças musculoesqueléticas e ao esgotamento no trabalho, fator preponderante para o desencadeamento de transtornos psicológicos e ideação suicida. Entretanto, sua avaliação possibilita — com estrutura e recursos apropriados — um ambiente de trabalho mais autônomo, positivo e que promova o bom desempenho e desenvolvimento pessoal, bem como favoreçam o bem-estar físico e mental de seus colaboradores.

À vista disso, a Psicologia Organizacional e do Trabalho reflete uma visão contemporânea das dinâmicas laborais, concentrando-se na análise e avaliação da influência do comportamento social nas organizações e vice-versa. Para tanto, fundamenta-se em teorias que buscam compreender as motivações, atitudes e interações dos colaboradores, visando aprimorar sua eficácia e desempenho. Dessa forma, suas práticas são direcionadas às demandas de produtividade, planejando melhorar o funcionamento das organizações modernas, intervir no absenteísmo e presenteísmo nas empresas, assim como promover um ambiente de trabalho inovador, diverso e que contribua para o senso de pertencimento de seus trabalhadores (Pietrani; Feijoo, 2020).

### 2.3 AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO

Conforme a Cartilha Avaliação Psicológica (CFP, 2022a), a avaliação psicológica é um processo técnico e científico, realizado com pessoas, grupos e/ou instituições que, conforme cada cenário e com as demandas exigidas, requer metodologias específicas. Na Resolução CFP

31/2022, que estabelece as diretrizes para a realização de Avaliação Psicológica e regulamenta o Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos - SATEPSI, esta prática caracteriza-se por um processo estruturado para a investigação de fenômenos psicológicos (CFP, 2022b).

Por este ponto de vista, a averiguação dos aspectos emocionais, cognitivos e comportamentais deve ser realizada por meio de métodos, técnicas e instrumentos próprios da ciência psicológica. Tudo isso a fim de fornecer informações para a tomada de decisões em contextos individuais, grupais ou institucionais, de acordo com cada demanda. A acuidade no planejamento e execução assegura a validade, confiabilidade e ética do processo avaliativo (CFP, 2022a).

De tal modo, a avaliação psicológica é uma das especialidades da Psicologia (CFP, 2022c) e, para seu uso na prática profissional da(o) psicóloga(o), recorre a uma variedade de fontes, bem como uma série de procedimentos e recursos auxiliares. Sendo assim, são fontes fundamentais as entrevistas psicológicas, os protocolos ou registros de observação e os testes psicológicos com parecer favorável no SATEPSI; sendo estes últimos instrumentos de uso privativo da(o) psicóloga(o). Ainda, se estabelecem enquanto fontes complementares técnicas e instrumentos não psicológicos com respaldo científico, como também documentos técnicos. Independentemente dos métodos utilizados, o objetivo será identificar, descrever, qualificar e avaliar construtos psicológicos (CFP, 2022b).

A testagem psicológica moderna tem seus antecedentes no séc. XIX mediante a criação de instrumentos de mensuração das funções psicológicas. Neste cenário, se destacam James Cattell, Alfred Binet e Theodore Simon que, a partir da construção de medidas padronizadas, consolidaram a avaliação de desempenho acadêmico e a mensuração da inteligência. A adaptação das medidas para diferentes usos culminou na utilização de testes coletivos de inteligência em períodos de guerra, o que levou a Psicologia a refletir sobre práticas impróprias da avaliação e o estabelecimento de critérios de uso e padronização dos instrumentos para contextos específicos (Urbina, 2007).

Consoante Urbina (2007), com os avanços na avaliação psicológica, a mesma passou a ser uma prática comum em diferentes campos de atuação, tais como no âmbito educacional, clínico e de orientação vocacional. Tradicionalmente, na clínica, a avaliação tinha o propósito diagnóstico, enquanto no contexto educacional o foco estava no desempenho, na mensuração de retardos e na avaliação de estágios do desenvolvimento. Todavia, no cenário de orientação



vocacional, a testagem tinha o intuito da escolha profissional, chamando a atenção de empresas e indústrias.

No Brasil, entre as décadas de 1910 e 1930, as práticas psicológicas dominantes envolviam a difusão dos testes de inteligência e de habilidades para o trabalho. A partir da década de 1940, houve um significativo desenvolvimento das práticas de Orientação Profissional e de Carreira, concomitante à inserção da Psicologia Organizacional e do Trabalho nas indústrias brasileiras. Neste período, como já mencionado, esta atuação caminhava em favor do ajuste das capacidades e dos interesses dos trabalhadores às exigências físicas e mentais de suas funções (Abade, 2006 *apud* Barros; Ambiel, 2020).

Desde então, a avaliação psicológica tornou-se uma ferramenta fundamental nas organizações. Atualmente, o Conselho Federal de Psicologia (CFP, 2022a) concebe que os métodos e técnicas de avaliação oportunizam o entendimento dos fenômenos psicológicos e socioemocionais presentes na interrelação entre indivíduo e emprego, considerando as diversas modalidades de organização do trabalho, a fim de amparar decisões e/ou intervenções adequadas.

Sob este ponto de vista, as avaliações psicológicas realizadas no contexto organizacional subsidiam a(o) psicóloga(o) na análise de perfis psicológicos e mapeamento de competências, processos seletivos e movimentação de profissionais na empresa, (re)orientação de carreira, planejamento e execução de estratégias voltadas ao treinamento e capacitação, bem como a gestão do desempenho no trabalho. Ainda, é também sua atribuição o monitoramento de riscos e fatores de proteção, inclusão e readaptação profissional, investigação de prejuízos e danos psicológicos relacionados ao trabalho, prevenção de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, além de ações para promover saúde mental, qualidade de vida e segurança no trabalho (CFP, 2022a).

### **2.3.1 Instrumentos de avaliação psicológica nas organizações**

À vista do exposto, entende-se como primordial a competência técnica e profissional da(o) psicóloga(o) que atua na POT. No âmbito da avaliação psicológica, especificamente, além do conhecimento científico, é essencial o domínio de técnicas e instrumentos confiáveis, a habilidade para conduzir o processo e a capacidade para interpretar os fenômenos psicológicos em contextos de trabalho/organizacionais (CFP, 2022a).

Neste sentido, Paranzini e Kanaane (2016) esclarecem que a personalidade e o temperamento dos funcionários podem impactar consideravelmente na produtividade da empresa. Tais atributos podem afetar como estes executam as tarefas e se comprometem com os outros membros da equipe. Diante disso, diversos testes psicológicos são indicados para mensurar características psicológicas relevantes no ambiente laboral — desde traços da personalidade e capacidade de concentração, até medidas de habilidades e desempenho (Dalbosco; Consul, 2011).

No que concerne à avaliação de aspectos individuais da personalidade dos colaboradores, os testes psicológicos mais utilizados são a Bateria Fatorial da Personalidade - BFP (Nunes; Hutz; Nunes, 2019), o Teste Palográfico (Alves, 2009) e a Técnica de Zulliger - Z-Teste (Vaz; Alchieri, 2016). Consoante Macedo, Martins e Rodrigues (2023), a compreensão dos cinco grandes fatores de personalidade possui suma utilidade em contextos organizacionais, tendo sido considerados importantes para o entendimento do comportamento humano dentro desses espaços.

Outro aspecto importante que contribui para o progresso no ambiente organizacional é a avaliação de habilidades e competências (Brandão; Borges-Andrade, 2007). Diante disso, alguns dos instrumentos utilizados são o Inventário de Habilidades Sociais 2 - IHS-2 (Del-Prette; Del-Prette, 2018) e a Escala de Autoeficácia no Trabalho - EAE-T (Cardoso; Baptista, 2021). Ainda, em uma pesquisa realizada por Godoy e Noronha (2005) com psicólogos e estudantes de Psicologia sobre métodos de seleção de candidatos, foram destacados os seguintes instrumentos: Teste de Atenção Concentrada (Cabraia, 2019), Teste de Atenção Concentrada 15 (Boccalandro; Pires, 2003) e Teste Não Verbal de Inteligência - G-38 (Boccalandro, 2018).

Godoy e Noronha (2005) estabelecem que os testes psicológicos não são os únicos recursos utilizados neste contexto. As avaliações de desempenho podem ser tanto objetivas quanto subjetivas, realizadas por meio de mecanismos de controle formais e/ou informais. Logo, enquanto as avaliações objetivas dependem de indicadores amplos e quantificáveis, conhecidos como indicadores macro de desempenho, para medir a eficácia dos colaboradores; as avaliações subjetivas envolvem entrevistas individuais e dinâmicas de grupo, especialmente em processos de seleção (Silva *et al.*, 2020).

Nesta conjuntura, a entrevista é amplamente reconhecida como uma técnica importante para a obtenção de informações cruciais sobre os candidatos, sendo basilar nas decisões dos recrutadores. Além disso, é uma ferramenta essencial para o reconhecimento de aspectos

subjetivos do trabalhador diante do ambiente laboral, auxiliando no monitoramento e garantindo a segurança psicológica no trabalho. Portanto, a avaliação psicológica neste âmbito mune-se de todos os instrumentos dispostos, garantindo o embasamento teórico-científico e uma atuação contextualizada e individualizada (Araújo; Pilati, 2008).

### **3 METODOLOGIA**

O delineamento proposto neste estudo apresenta a seguinte classificação: trata-se de uma pesquisa exploratória, com abordagem qualitativa, por meio da realização de uma revisão narrativa de literatura. Para Gil (2002), a pesquisa exploratória visa entender melhor um problema e criar hipóteses sobre ele, sendo flexível para abordar diferentes aspectos relacionados ao tema de investigação e adequada para levantamentos bibliográficos.

Nesse sentido, a abordagem qualitativa favorece a compreensão aprofundada de construtos psicológicos. Seu enfoque na interpretação do objeto de estudo, entendimento do contexto em que o fenômeno ocorre e possibilidade de maior variedade nas fontes de dados, assim como a ênfase nos aspectos subjetivos, a encaixou acertadamente na exploração da problemática sugerida (Gil, 2002).

Por esta razão, para traçar um quadro teórico, optou-se por uma pesquisa bibliográfica. Logo, através da análise da literatura já publicada em livros, artigos, monografias, cartilhas e resoluções, buscou-se estruturar uma base conceitual que dará sustentação ao desenvolvimento deste estudo. Para tanto, é apresentada uma revisão narrativa de literatura (Rother, 2007), com o objetivo de mapear o conhecimento existente sobre as contribuições da prática de avaliação psicológica no que concerne à saúde mental dos trabalhadores no contexto laboral.

Apesar da revisão narrativa ter como objetivo um mapeamento do conhecimento sem parâmetros sistemáticos na busca de dados, foram delineados alguns critérios de inclusão para filtrar os materiais. Além de livros e produções científicas, fizeram parte da pesquisa documentos de orientação do Conselho Federal de Psicologia relacionados ao tema. Os artigos foram recuperados no Portal Periódicos da Capes, *Scientific Electronic Library Online - SciELO Brasil*, Periódicos de Psicologia - PePsic e nas publicações da Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho (SBPOT). Quanto ao período de publicação, foram definidos materiais científicos publicados nos últimos dez anos.

Para a busca dos dados de recuperação *online*, usou-se os descritores “psicologia organizacional”, “saúde mental”, “bem-estar”, “avaliação psicológica”, “intervenção”, “prevenção” e “saúde do trabalhador”. A combinação dos descritores de pesquisa fez uso do operador *booleano* “and” no momento da recuperação dos artigos. Sendo assim, a seleção dos materiais foi arbitrária, pois conforme concebe uma análise narrativa (Martins, 2018), a escolha dos dados coletados partiu da autonomia da pesquisadora, bem como a decisão sobre as informações mais relevantes para a interpretação.

Após a busca dos materiais foi realizado o tratamento e análise dos dados por meio do modelo de análise de conteúdo qualitativa (Mayring, 2002). Inicialmente, foi definido o material de análise a partir da problemática, objetivos da pesquisa e literatura pertinente — diante os critérios de inclusão e exclusão. Posteriormente, após a leitura completa deste escopo, foram selecionados aqueles que possuíam elementos importantes e adequaram-se ao problema de pesquisa. Em seguida, foi feita a classificação dos materiais a partir das seguintes unidades analíticas: a) prevenção e promoção de saúde mental no trabalho; e, b) avaliação psicológica e saúde mental no trabalho: encontros e desencontros. Finalmente, na seção a seguir, é apresentada a análise e interpretação crítica das categorias, respaldadas no referencial teórico.

#### **4 RESULTADOS E DISCUSSÕES**

Em julho de 2024, o Conselho Federal de Psicologia lançou a Nota Técnica n.º 18/2024 (CFP, 2024), apresentando orientações para o exercício profissional no campo da Psicologia do Trabalho e das Organizações. No documento, o Conselho reitera que a atuação da(o) psicóloga(o) organizacional engloba diversas atividades e, entre elas, destaca a promoção e prevenção em saúde e bem-estar no contexto do trabalho, avaliação psicológica, assim como orientação e aconselhamento. Neste panorama, algumas intervenções beneficiam-se do uso de instrumentos de avaliação psicológica, no entanto, as publicações da área não refletem esta prática.

Diante dos materiais analisados, grande parte dos estudos realizados na última década descreve as iniciativas voltadas à gestão de pessoas, atividades formativas e intervenções de prevenção do adoecimento psíquico no trabalho. Porém, poucas são as investigações que esclarecem ou averiguam como a avaliação psicológica pode contribuir no cuidado em saúde mental neste âmbito, conforme será discorrido a seguir.

#### 4.1 PREVENÇÃO E PROMOÇÃO DE SAÚDE MENTAL NO TRABALHO

A bibliografia especializada evidencia o quanto a Psicologia Organizacional desempenha um papel crucial dentro das organizações, particularmente na prevenção do adoecimento psíquico atrelado ao trabalho. Através da leitura completa dos materiais que constituem o escopo desta pesquisa, observou-se que as intervenções realizadas têm como foco, majoritariamente, a prevenção nesse contexto. Logo, a escuta ativa é recorrentemente citada, uma vez que, por meio desta, há a possibilidade de um espaço para que os trabalhadores possam refletir sobre suas preocupações pessoais e profissionais, promovendo uma integração maior entre vida pessoal e ambiente de trabalho.

Do ponto de vista de Braz, Casadore e Hashimoto (2020), a escuta permite que o trabalhador confronte e compreenda aspectos de sua vida e suas interrelações com a atividade laboral, tais como o impacto no cuidado familiar e o desejo de felicidade. Esses temas, comumente, não são discutidos em outros contextos, portanto, quando proporcionados no espaço de trabalho, ressignificam este como um ambiente que também é de confiança e acolhimento. Como resultado, há uma melhora significativa na relação do indivíduo com o trabalho e a organização, provendo bem-estar.

Neste cenário, Silva e Silva (2015) e Marcelino-Filho e Araújo (2015) exploraram o impacto do estresse ocupacional e a importância do cuidado na saúde mental dos trabalhadores. Silva e Silva (2015) destacaram que diversos aspectos no ambiente de trabalho, em diferentes categorias profissionais, geram problemas de saúde e, frequentemente, não há o suporte psicossocial necessário. Sua pesquisa enfatizou a importância de intervenções preventivas e a avaliação contínua da(o) psicóloga(o) no ambiente de trabalho, visando a identificação precoce de sinais de estresse e a promoção de saúde e bem-estar.

Em um estudo com profissionais do Centro de Especialidades Médicas de Aracaju, Marcelino-Filho e Araújo (2015) constataram a necessidade de suporte psicossocial e de estratégias de intervenção, como programas de prevenção e avaliação regular, para um melhor ambiente laboral. Assim como Silva e Silva (2015), os autores sublinham a importância de uma abordagem integrada para a promoção de saúde mental neste contexto, que inclua tanto a prevenção quanto a avaliação contínua, visando criar um ambiente mais saudável e produtivo.

Em 2018, Dalcin e Carlotto avaliaram a eficácia de uma intervenção para a Síndrome de *Burnout* em professores. A intervenção consistiu em um programa de apoio psicossocial e

de desenvolvimento de habilidades para enfrentar o estresse ocupacional neste ambiente. Os resultados demonstraram uma significativa redução nos níveis de estresse entre os participantes, destacando a importância de estratégias de intervenção direcionadas para a saúde mental dos professores. As autoras enfatizam que tais programas são cruciais para melhorar a qualidade de vida e o desempenho profissional dos educadores, promovendo um ambiente escolar mais saudável e produtivo (Dalcin; Carlotto, 2018).

Um estudo de campo realizado por Souza e Bernardo (2019), com profissionais do Sistema Único de Saúde (SUS), viabilizou atendimentos grupais e o estímulo a uma organização positiva. A avaliação dos resultados apontou que a implementação destas ações contribuiu, consideravelmente, para o melhor desenvolvimento e andamento das atividades laborais. Por meio das dinâmicas propostas, foi possível o compartilhamento de experiências e o enfrentamento de dificuldades derivadas do trabalho. Dessa forma, os grupos realizados propiciaram um olhar psicossocial, incentivando a autonomia e o fortalecimento coletivo dos trabalhadores.

Guimarães, Neto e Junior (2020) apontam que, no ambiente de trabalho, muitos colaboradores enfrentam transtornos psicológicos. Em seu estudo, os autores destacaram o âmbito policial, tendo em vista a significativa exposição à violência e ameaças psicológicas e físicas. Diante disso, propuseram um programa com intervenções para prevenir o adoecimento nesse contexto, incluindo estratégias individuais, como a psicoeducação, e intervenções grupais. Neste estudo de campo, estagiários de Psicologia implementaram as intervenções mencionadas e os resultados demonstram a eficácia e os impactos positivos das mesmas sobre os indicadores de saúde mental dos policiais pesquisados.

Em um levantamento bibliográfico, Pereira *et al.* (2020) analisaram os fatores de riscos psicossociais no trabalho. Os autores descrevem os riscos psicossociais como elementos que podem colaborar para o surgimento ou mesmo desencadear o estresse, além de problemas de saúde física e mental em trabalhadores. Estes concluem que, apesar do crescente reconhecimento dos fatores psicossociais neste âmbito, ainda existem barreiras consideráveis, como a falta de políticas institucionais destinadas a este propósito.

Diante disso, Rumin, Guedes e Schmidt (2022) discutiram a relação entre saúde mental e o ambiente de trabalho, com ênfase na reabilitação profissional e no papel da Psicologia. Para eles, diversos fatores podem causar prejuízos à saúde mental, a exemplo da alta demanda por

produtividade, competição entre colegas, falta de orientação adequada sobre as tarefas, hierarquia autoritária, falta de reconhecimento, entre outros. Portanto, destacam a presença indispensável da(o) psicóloga(o) para intervir de forma eficaz nas questões relacionadas à saúde mental dos trabalhadores, através da promoção de um ambiente de escuta como meio importante para apoiar indivíduos diante da complexidade de suas relações com o trabalho, como já salientado por Braz, Casadore e Hashimoto (2020).

Neste mesmo viés, Santos *et al.* (2024) investigaram a avaliação dos fatores psicossociais do trabalho, no contexto brasileiro. A partir de uma pesquisa bibliográfica, os resultados apontaram que os principais aspectos que afetam a saúde dos trabalhadores são a carga de trabalho, as relações interpessoais e a organização das atividades laborais. Os autores destacam a imprescindibilidade de intervenções que considerem tais aspectos neste ambiente, tornando-o mais agradável. Ainda, também enfatizam a necessidade de políticas institucionais que promovam a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores e uma visão multidimensional para a avaliação dos fatores psicossociais no local de trabalho.

Em consonância, Rumin, Guedes e Schmidt (2022), Pereira *et al.* (2020) e Santos *et al.* (2024) sinalizam que, para promover um ambiente de trabalho salutar, há a necessidade urgente de enfrentar estigmas que ainda persistem e implementar intervenções psicológicas (individuais e em grupo) constantemente. Esses esforços são essenciais para o desenvolvimento de um ambiente de trabalho que valorize a saúde mental e promova a satisfação dos colaboradores, buscando a eficiência das organizações sem desconsiderar o bem-estar e a qualidade de vida daqueles que a constituem.

Em contrapartida, Filho *et al.* (2018) argumentam sobre os desafios enfrentados para a implementação de intervenções em saúde do trabalhador no Brasil, especialmente após a promulgação da reforma trabalhista e a lei da terceirização. Em sua análise, esclareceram que as novas formas de gestão e as mudanças nas tecnologias de produção e serviços têm impactado negativamente a saúde dos trabalhadores. Portanto, é fundamental a maior conscientização e um treinamento adequado dos profissionais da saúde ocupacional, bem como o desenvolvimento de políticas institucionais mais eficazes. Os autores sugerem a adoção de uma perspectiva que considere tanto aspectos individuais quanto coletivos da saúde do trabalhador, mesmo diante da resistência às mudanças e escassez de recursos observadas nas organizações.

Posto isto, é de suma relevância priorizar as ações de promoção da saúde mental no contexto do trabalho, implementando práticas e serviços de apoio apropriados. Entende-se que a falta de profissionais especializados pode ser um importante desafio, tendo em vista que condições de trabalho inadequadas podem acarretar consequências significativas para cada um dos envolvidos, empregado e empregador. Portanto, é importante que as empresas compreendam a magnitude desta problemática e a importância da(o) psicóloga(o) neste contexto, para que juntos dialoguem sobre estratégias que visem o desempenho profissional eficaz, como também a compreensão da subjetividade do trabalhador e como as vivências de sofrimento no trabalho a impactam.

#### 4.2 AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA E SAÚDE MENTAL NO TRABALHO: ENCONTROS E DESENCONTROS

A cartilha Avaliação Psicológica (CFP, 2022), além das orientações éticas e teórico-metodológicas sobre as práticas de avaliação psicológica no país, agrega as áreas de destaque deste campo, na atualidade. Diante disso, em sua 3ª edição, um dos capítulos enfatiza a avaliação psicológica no contexto organizacional e do trabalho, esclarecendo as especificidades da avaliação neste cenário e quais são os processos organizacionais que podem beneficiar-se destas práticas.

A partir de reflexões sobre as práticas da avaliação psicológica na contemporaneidade e seus rumos futuros, Primi (2018) ressalta que a mesma possui amplas possibilidades de aplicação, construindo um importante caminho de atuação para além do tradicional, junto a pessoas, organizações e instituições. Todavia, no campo do trabalho entende-se a necessidade de reflexões sobre o não aproveitamento integral e seu uso limitado, que deve ser abordado desde a formação e reiterado em capacitações profissionais.

As diretrizes do Conselho Federal de Psicologia – CFP preconizam que a Psicologia Organizacional e do Trabalho pode ter auxílio das práticas de avaliação psicológica, tanto na produção de conhecimento e desenvolvimento de instrumentos quanto nas intervenções, sejam estas individuais, grupais, organizacionais ou societárias. Sendo assim, as avaliações podem ser utilizadas para subsidiar a caracterização, a análise, o diagnóstico e as tomadas de decisão dentro das organizações (CFP, 2022).

Neste sentido, fazem parte destas aplicações a avaliação de interesses e habilidades em processos de orientação profissional e de carreira, bem como a construção de modelos e



estratégias de avaliação de desempenho, considerando a cultura e objetivos da empresa. Ainda, há as perícias psicológicas, a fim de diagnosticar condições e características do trabalho que comprometam as condições de saúde e a capacidade de realização do trabalho. Por fim, a avaliação psicológica também pode contribuir para a seleção ou construção de instrumentos com evidências de validade e confiáveis de avaliação que atendam às necessidades específicas da organização (CFP, 2024).

Sobre as principais abrangências da avaliação psicológica no âmbito do trabalho, o CFP (2024) salienta a seleção de pessoal, orientação profissional, reorientação de carreira, avaliação do estresse e de conflitos interpessoais, assim como o desenvolvimento de programas de promoção e intervenção em saúde mental a partir do mapeamento da saúde, bem-estar e qualidade de vida nas organizações.

Em uma análise das normativas que regulam o trabalho em espaço confinado, Pereira *et al.* (2020) elucidam que algumas Normas Regulamentadoras (NRs) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) enfatizam os riscos psicossociais neste contexto. Na NR 3531, por exemplo, é destacada a responsabilidade do empregador em avaliar o estado de saúde dos colaboradores, tendo em vista os fatores psicossociais. Ainda, mesmo que não seja obrigatória, recomenda a avaliação psicológica para auxiliar neste aspecto.

Um estudo realizado em Portugal, por Guimarães, Martins e Botelho (2013 *apud* Pereira *et al.*, 2020), buscou o desenvolvimento, por psicólogas(os), de estratégias e modelos para esse tipo de avaliação. O objetivo era investigar quais fatores do espaço de trabalho formal estavam relacionados ou impactavam a qualidade de vida, os relacionamentos interpessoais, eventos cotidianos, trajetória profissional e a motivação dos trabalhadores. Os autores relatam que foi de suma relevância a utilização de alguns instrumentos, tais como escalas e questionários, para o rastreamento da presença de sintomas de ansiedade, depressão, estresse pós-traumático, TOC e fobias.

Sobre os instrumentos de uso privativo, Pereira *et al.* (2020) ressaltaram que, por muito tempo, utilizavam-se apenas testes projetivos de personalidade, testes de avaliação da atenção e escalas psicométricas para a aferição da sociabilidade. Neste sentido, o uso de instrumentos padronizados para realizar as avaliações nas empresas eram questionáveis, uma vez que objetivavam enquadrar os resultados em indicadores genéricos, desconsiderando os aspectos macrossociais e históricos que compõem a realidade das dimensões do trabalho.

No entanto, os instrumentos foram se adaptando e considerando, inclusive, o contexto organizacional. Diante disso, torna-se basal que todas as práticas psicológicas neste contexto devem compreender o trabalhador a partir da sua constituição enquanto sujeito social e histórico e, inclusive, que sua saúde mental reflète não apenas os moldes da organização, mas também os modos de produção capitalista. Logo, medidas exatas e aplicáveis não devem ser entendidas de forma generalista e a-histórica, de modo que reforcem uma cultura higienista dentro das organizações (Pereira *et al.*, 2020).

Neste entrave, apesar dos testes psicológicos serem instrumentos e recursos de grande valia, muitos deles não contemplam o trabalho e seus determinantes, estando distantes da complexidade dos aspectos psicossociais vivenciados neste ambiente (Pereira *et al.*, 2020). De tal modo, Campos e Marín-Rueda (2016) salientam a importância do desenvolvimento de pesquisas qualitativas e quantitativas, bem como a necessidade da construção de instrumentos de avaliação apropriados a este contexto, como questionários desenvolvidos pela(o) psicóloga(o) organizacional, propiciando a criação de medidas preventivas a fim de subsidiar a adoção de intervenções efetivas para a saúde mental do trabalhador.

Martins e Ferraz (2011 *apud* Pereira *et al.*, 2020), por meio da reflexão dos impactos de práticas de assédio no contexto do trabalho, propuseram a adaptação e a investigação das características psicométricas da Escala de Percepção da Frequência e a Escala de Impacto Afetivo do Assédio Moral no Trabalho. Diante da análise fatorial, os instrumentos mostraram evidências psicométricas para uso no Brasil. Ainda, os autores destacaram a importância de medidas que possam auxiliar na identificação de tais práticas, assim como na verificação dos impactos gerados pelo assédio moral na saúde mental do trabalhador.

Formiga, Fleury e Souza (2014) investigaram as propriedades psicométricas da Escala de Percepção de Suporte Organizacional (EPSO). Os resultados apontaram evidências de validade e indicadores confiáveis para verificar a percepção do empregado sobre o quanto a organização o valoriza e zela pelo seu bem-estar. Deste modo, este instrumento pode ser associado à investigação do autoconceito profissional, *burnout* e estresse nas organizações, tanto públicas quanto privadas.

Morero, Bragagnollo e Santos (2018), por meio de uma revisão sistemática, apresentaram os instrumentos para a avaliação de estratégias de enfrentamento utilizados no âmbito laboral no Brasil. Foram identificados 11 instrumentos validados, considerados úteis para verificar como as pessoas lidam com demandas internas e externas no trabalho. As autoras

ressaltam a importância de usar essas ferramentas de forma assertiva para prevenir o adoecimento psíquico. Portanto, destacaram a Escala Modos de Enfrentar Problemas (EMEP) e o Inventário de Estratégias de *Coping*, devido às boas evidências de validade e fidedignidade, como medidas que contribuíram para o planejamento de intervenções eficazes na promoção de saúde mental e bem-estar dos trabalhadores.

Em 2020, Porto-Martin, Machado e Viacava investigaram a estabilidade temporal da Escala de Engajamento no Trabalho de Utrecht, que avalia o vigor, a dedicação e a absorção no trabalho. O instrumento apresentou boas qualidades psicométricas e é indicado para estudos de saúde ocupacional, podendo identificar quais são os fatores que estão associados ao desempenho, satisfação e recursos laborais (Porto-Martin; Machado; Viacava, 2020).

Em síntese, a análise dos materiais esclarece a importância de uma abordagem abrangente e contínua para avaliar e promover saúde mental no ambiente de trabalho. De tal modo, a avaliação psicológica no contexto organizacional é de suma relevância para subsidiar o diagnóstico, prevenir e, conseqüentemente, promover qualidade de vida e saúde. Através da avaliação é possível identificar fatores de risco psicossociais e, portanto, implementar estratégias de intervenção pontuais. Diante disso, a combinação de intervenções psicossociais e políticas institucionais sólidas é essencial para prevenir o adoecimento psíquico e promover o bem-estar dos trabalhadores na organização.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Este estudo teve como finalidade desenvolver conceitos e ideias na área da saúde mental do trabalhador, visando compreender a importância da avaliação psicológica no contexto organizacional e do trabalho, bem como sua atuação na prevenção e promoção de saúde mental neste cenário. À vista disso, os objetivos propostos foram atingidos, possibilitando elucidar a pergunta de partida aqui indagada.

Os resultados obtidos, mediante a análise narrativa dos materiais, apontaram que muitos trabalhadores enfrentam um processo de sofrimento, que podem constituir-se, quando não elaborados, em adoecimento psíquico derivado do trabalho. Logo, independente da profissão ou atividades desempenhadas, faz-se mister a promoção da saúde mental dos profissionais para o bom exercício laboral e funcionamento das organizações.

Na oportunidade, destaca-se a necessidade da avaliação contínua no contexto organizacional, tendo em vista sua relevância para a implementação de intervenções preventivas e suporte psicossocial necessário. Entre as práticas, são citadas a escuta ativa, a psicoeducação e as intervenções em grupo como essenciais para o cuidado em saúde mental dos trabalhadores. Quanto ao uso de instrumentos, mencionam-se entrevistas, observações diretas, questionários, escalas e testes de uso privativo para a avaliação de estresse ocupacional, engajamento, desempenho e assédio moral. A partir destes, permite-se a verificação de questões internas e externas à organização que possam prejudicar a saúde mental dos colaboradores.

Ainda, considera-se que políticas institucionais que incluem como objetivo o bem-estar dos funcionários, não apenas melhoram sua saúde mental, mas também potencializam a produtividade e reduzem sua substituição. Portanto, implementar avaliações e intervenções de forma regular pode ser imprescindível na identificação precoce de sinais de estresse e adoecimento, como também na formulação de estratégias de prevenção neste contexto.

Embora tenham sido identificados importantes achados nesta pesquisa, torna-se evidente a escassez de materiais na literatura atual que abordem a problemática proposta. Diante disso, recomendam-se estudos, com diferentes delineamentos metodológicos, que possam investigar os fatores que interferem na saúde mental dos trabalhadores, ao longo do tempo, assim como a eficácia das intervenções propostas a longo prazo e como a avaliação psicológica pode subsidiar estas investigações.

## REFERÊNCIAS

ALVES, Irai Cristina Boccato. **O teste palográfico na avaliação da personalidade**. 2. ed. São Paulo: Vetor, 2009.

AMERICAN PSYCHOLOGICAL ASSOCIATION – APA. **2023 work in America survey: Workplaces as engines of psychological health and well-being**. Washington, D. C.: APA. 2023. Disponível em: <https://www.apa.org/pubs/reports/work-in-america/2023-workplace-health-well-being>. Acesso em: 02 nov. 2024.

ARAÚJO, Maria Emilia Barroso de Oliveira; PILATI, Ronaldo. Gerenciamento de impressão nas entrevistas de seleção: proposição de uma agenda de pesquisa. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 8, n. 2, p. 121-138, 2008. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1984-66572008000200007&script=sci\\_abstract](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1984-66572008000200007&script=sci_abstract). Acesso em: 30 mai. 2024.

BARROS, Leonardo de Oliveira; AMBIEL, Rodolfo Augusto Matteo. Instrumentos de Avaliação Psicológica em Orientação de Carreira: Análise da Produção Nacional. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 40, p. 1-17, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/w7sSNrFmFfKZS8mPPjZ4VMf/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 19 mai. 2024.

BRAZ, Matheus Viana; CASADORE, Marcos Mariani; HASHIMOTO, Francisco. Intervenção em Psicossociologia: a Construção da Escuta e a Implicação nas Organizações. **Psicologia em Estudo**, v. 25, p. 01-15, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pe/a/xvSFWT3ZvYVHZvHtCTZkWSd/?format=html#>. Acesso em: 13 ago. 2024.

BERNARDO, Marcia Hespanhol *et al.* Linhas paralelas: as distintas aproximações da Psicologia em relação ao trabalho. **Estudos de Psicologia** (Campinas), v. 34, n. 1, p. 15-24, 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/estpsi/a/PWB7YDRY5CyChSckCQgc3pB/>. Acesso em: 15 mai. 2024.

BOCCALANDRO, Efraim Rojas. **Teste Não Verbal de Inteligência - G38**. São Paulo: Vetor, 2018.

BOCCALANDRO, Efraim Rojas; PIRES, Ariane Bizzarri Costa. **Atenção Concentrada - AC 15**. São Paulo: Vetor, 2003.

BRANDÃO, Hugo Pena; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo. Causas e efeitos da expressão de competências no trabalho: para entender melhor a noção de competência. **RAM Revista de Administração Mackenzie**, v. 8, n. 3, p. 32-49, 2007. Disponível em: [RAM\\_v8\\_n3\\_2007\\_miolo.indd](https://www.scielo.br/j/ram/a/v8n3_2007_miolo.indd) (scielo.br). Acesso em: 28 mai. 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Saúde mental do trabalhador é o foco da Canpat 2023**. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego. 2023. Disponível em: <http://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2023/abril/saude-mental-do-trabalhador-e-o-foco-da-canpat-2023-diz-ministro-luiz-marinho>. Acesso em: 10 mai. 2024.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Sofrimento psíquico no ambiente de trabalho: pesquisadoras apontam situação epidêmica na Saúde Mental no Brasil**. Brasília: Conselho Nacional de Saúde. 2023. Disponível em: <https://conselho.saude.gov.br/ultimas->

noticias-cns/3001-sofrimento-psiquico-no-ambiente-detrabalho-pesquisadoras-apontam-situacao-epidemica-na-saude-mental-no-brasil. Acesso em: 20 abr. 2024.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Saúde Mental**. Brasília: Ministério da Saúde. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/saude-mental>. Acesso em: 28 mai. 2024.

CAMBRAIA, Suzy Vijande. **Teste AC: atenção concentrada**. São Paulo: Vetor, 2019.

CAMPOS, Maria Isabel de; MARÍN-RUEDA, Fabián Javier. Assédio moral: evidências de validade de escala e relações com qualidade de vida no trabalho. **Avaliação Psicológica**, v. 15, n. 1, 2016, p. 21-30. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/3350/335046241004.pdf>. Acesso em: 08 nov. 2024.

CAMPOS, Keli Cristina de Lara; DUARTE, Camila; CEZAR, Erica de Oliveira; PEREIRA, Geruza Oliveira de Aquino. Psicologia Organizacional e do Trabalho – Retrato da Produção Científica na Última Década. **Psicologia: ciência e profissão**, v. 31, n. 4, p. 702-717, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/NKwfc9mJtLnYgZqc8wCF6mG/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 03 jun. 2024.

CARDOSO, Hugo Ferrari; BAPTISTA, Makilim Nunes. **Escala de Autoeficácia no Trabalho**. São Paulo: Vetor, 2021.

CARDOSO, Ana Cláudia Moreira; LIMA Cláudia Rejane de. A negociação coletiva e as possibilidades de intervenção nas situações de risco à saúde no trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, n. 45, p. 01-11, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/MsY5LTzXJmqJ7TGmZ7xTNsq/#>. Acesso em: 08 mai. 2024.

CHÉROLET, Brenda. **Saúde mental: 86% dos funcionários mudariam de emprego por saúde mental, diz estudo**. Rio Grande do Norte: Educa Mais Brasil. 2023. Disponível em: <https://www.educamaisbrasil.com.br/educacao/carreira/saude-mental-86-dos-funcionarios-mudariam-de-emprego-por-saude-mental-diz-estudo>. Acesso em: 17 mai. 2024.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Nota técnica CFP nº 18/ 2024**. O escopo da atuação da(o) psicóloga(o) no campo das organizações e do trabalho. Brasília: Conselho Federal de Psicologia. 2024. Disponível em: [https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2024/07/nota\\_tecnica-3.pdf](https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2024/07/nota_tecnica-3.pdf). Acesso em: 4 nov. 2024.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Cartilha Avaliação Psicológica**. Brasília: Conselho Federal de Psicologia, 2022a. Disponível em: [https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2022/08/cartilha\\_avaliacao\\_psicologica1.pdf](https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2022/08/cartilha_avaliacao_psicologica1.pdf). Acesso em: 03 jun. 2024.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Resolução CFP nº 31, de 15 de dezembro de 2022**. Estabelece diretrizes para a realização de Avaliação Psicológica no exercício profissional da psicóloga e do psicólogo, regulamenta o Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos (SATEPSI) e revoga a Resolução CFP nº 09/2018. Brasília: Conselho Federal de Psicologia, 2022b. Disponível em: <https://atosoficiais.com.br/cfp/resolucao-do-exercicio-profissional-n-31-2022-estabelece-diretrizes-para-a-realizacao-de-avaliacao-psicologica-no-exercicio-profissional-da-psicologa-e-do-psicologo-regulamenta-o-sistema-de-avaliacao-de-testes-psicologicos-satepsi-e-revoga-a-resolucao-cfp-no-09-2018?origin=instituicao>. Acesso em: 03 jun. 2024.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Resolução CFP nº 23, de 13 de outubro de 2022**. Institui condições para concessão e registro de psicóloga e psicólogo especialistas; reconhece as especialidades da Psicologia e revoga as Resoluções CFP nº 13, de 14 de setembro de 2007; nº 3, de 5 de fevereiro de 2016; nº 18, de 5 de setembro de 2019. Brasília: Conselho Federal de Psicologia, 2022c. Disponível em: <https://atosoficiais.com.br/cfp/resolucao-do-exercicio-profissional-n-23-2022-institui-condicoes-para-concessao-e-registro-de-psicologa-e-psicologo-especialistas-reconhece-as-especialidades-da-psicologia-e-revoga-as-resolucoes-cfp-n-13-de-14-de-setembro-de-2007-n-3-de-5-de-fevereiro-de-2016-n-18-de-5-de-setembro-de-2019>. Acesso em: 03 jun. 2024.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Resolução CFP nº 010/05**. Código de Ética Profissional do Psicólogo. Brasília: Conselho Federal de Psicologia, 2005. Disponível em: <https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2012/07/Co%CC%81digo-de-%C3%89tica.pdf>. Acesso em: 04 mai. 2024.

CRUZ, Roberto Morais *et al.* Desafios à Atuação Profissional em Psicologia das Organizações e do Trabalho. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 22, n. 4, p. 01-03, 2022. Disponível em: <https://submission-pepsic.scielo.br/index.php/rpot/article/view/24849/1182>. Acesso em: 9 mai. 2024.

DALBOSCO, Simone Nenê Portela; CONSUL, Juliana da Silva. A Importância da Avaliação Psicológica nas Organizações. **Revista de Psicologia da IMED**, Passo Fundo, v. 3, n. 2, p. 554-558, 2011. Disponível em: <https://seer.atitus.edu.br/index.php/revistapsico/article/view/143/118>. Acesso em: 01 mai. 2024.

DALCIN, Larissa; CARLOTTO, Mary Sandra. Avaliação de Efeito de uma Intervenção para a Síndrome de Burnout em Professores. **Psicologia Escolar e Educacional**, v. 22, n. 1, p. 141-150, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pee/a/6HQTYCVGdFkfnK4Yz94qBcR/?lang=pt>. Acesso em: 19 out. 2024.

DEL PRETTE, Zilda Aparecida Pereira; DEL PRETTE, Almir. **Inventário de habilidades sociais 2 (IHS2-DEL-PRETTE): manual de aplicação, apuração e interpretação**. São Paulo: Pearson, 2018.

FILHO, José Marçal Jackson *et al.* Desafios para a Intervenção em Saúde do Trabalhador. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 43, p. 01-07, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/z9VkpSP8rzzLKKypGFmL9z/?lang=pt#>. Acesso em: 15 set. 2024.

FORMIGA, Nilton; FLEURY, Luis Felipe de Oliveira; SOUZA, Marcos Aguiar de. Evidências de validade da escala de percepção de suporte organizacional em funcionários de empresa pública e privada. **Estudos Interdisciplinares em Psicologia**, v. 5, n. 2, p. 60-76, 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.5433/2236-6407.2014v5n2p60>. Acesso em: 08 out. 2024.

GALLUP. **From Suffering to Thriving**. Washington, D. C.: Gallup. 2023. Disponível em: <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx?thank-you-report-form=1>. Acesso em: 02 nov. 2024.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002. 176 p. Disponível em:

[https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/150/o/Anexo\\_C1\\_como\\_elaborar\\_projeto\\_de\\_pesquisa\\_-\\_antonio\\_carlos\\_gil.pdf](https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/150/o/Anexo_C1_como_elaborar_projeto_de_pesquisa_-_antonio_carlos_gil.pdf). Acesso em: 31 mai. 2024.

GODOY, Silvia Leite de; NORONHA, Ana Paula Porto. Instrumentos psicológicos utilizados em seleção profissional. **Revista do Departamento de Psicologia da UFF**, v. 17, n. 1, p. 139-159, 2005. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rdpsi/a/T6H7ML9zGM3P6ZXsjtqfjWB/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 2 mai. 2024.

GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães; NETO, Alessandra Laudelino; JÚNIOR, João Massuda. Intervenção integrada em saúde mental do trabalhador em uma corporação policial de Campo Grande (MS). **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 45, p. 01-08, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/Z3Jtg78fC8cQKDZ3CbrNDZM/>. Acesso em: 08 out. 2024.

GUSSO *et al.* Psicologia Organizacional e do Trabalho no Sul do Brasil: características dos profissionais, da atuação e dos contextos de trabalho. Brasília. **Rev. Psicol. Organ. Trab.**, v.19, n.3, p. 644-652, 2019. Disponível em:

[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-66572019000300002](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572019000300002). Acesso em: 10 mai. 2024.

LIMA, Luiza Valdoski de; ALMEIDA, Silene Cristina Bompani de. O papel do psicólogo organizacional diante de um cenário de estresse ocupacional e a síndrome de Burnout.

**Revista Saúde em Foco**, v.14, p. 991-1003, 2022. Disponível em:<https://portal.unisepe.com.br/unifia/wp-content/uploads/sites/10001/2022/09/O-PAPEL-DO-PSIC%C3%93LOGO-ORGANIZACIONAL-DIANTE-DE-UM-CEN%C3%81RIO-DE-ESTRESSE-OCUPACIONAL-E-A-S%C3%8DNDROME-DE-BURNOUT-p%C3%A1g-991-a-1003.pdf>. Acesso em: 06 abr. 2024.

LOPES, Luana Helyssa *et al.* Atuação do psicólogo em saúde do trabalhador na perspectiva psicossociológica. **Fractal: Revista de psicologia**, v. 32, n. 1, p. 72-81, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/fractal/a/j8GXdx6PTYmSmmccvHfkVxb/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 06 abr. 2024.

MACEDO, Roberta de Cássia; MARTINS, Ricardo Silveira; RODRIGUES, Antonio Carlos. Traços da personalidade e cultura organizacional como fatores comportamentais para a colaboração com fornecedores na rede de suprimentos. **Revista Eletrônica de Administração**, v. 29, n. 3, p. 715-739, 2023. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/read/a/3fSSmWXh5XQr3WXDvXYgtpj/abstract/?format=html&lang=pt#>. Acesso em: 04 abr. 2024.

MARCELINO-FILHO, Arthur; ARAÚJO, Tania Maria de. Estresse Ocupacional e Saúde Mental dos Profissionais do Centro de Especialidades Médicas de Aracaju. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 13, p. 177-199, 2015. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/tes/a/Gvtb4WQFGCG94y7G8syWX3L/?lang=pt#>. Acesso em: 21 set. 2024.

MARTINS, Maria de Fátima M. **Estudos de revisão de literatura**. Rio de Janeiro: Fiocruz/ICICT, 2018. Disponível em:



[https://www.arca.fiocruz.br/bitstream/icict/29213/2/Estudos\\_revisao.pdf](https://www.arca.fiocruz.br/bitstream/icict/29213/2/Estudos_revisao.pdf). Acesso em: 30 mai. 2024.

MARTINS-SILVA, Priscilla de Oliveira; JUNIOR, Annor da Silva; LIBARDI, Mayra Barcelos Amado de Oliveira. Psicologia Organizacional e do Trabalho: Relato de Experiência em Estágio Supervisionado. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 35, n. 4, p. 1327-1339, 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/CMK3qTxCFkTr4WWK7qfSJmD/#>. Acesso em: 14 mai. 2024.

MAYRING, Philipp. **Introdução à pesquisa social qualitativa: uma orientação ao pensamento qualitativo**. Tradução: Hartmut Günther. Weinheim: Beltz, 2002. 82 p. Disponível em: <https://metodosplanejamento.com/wp-content/uploads/2013/05/mayring01bis07.pdf>. Acesso em: 05 jun. 2024.

MONSTER. **Mental health in the workplace**. 2024. Disponível em: <https://monsterworkwatch24.my.canva.site/monster-poll-mental-health-in-the-workplace-2024#methodology-resources>. Acesso em: 02 nov. 2024.

MOREIRA, Daniela Zanoni; RODRIGUES, Maria Beatriz. Saúde mental e trabalho docente. **Estud. psicol. (Natal)**, v. 23, n. 3, p. 236-247, 2018. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-294X2018000300004&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-294X2018000300004&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 06 mai. 2024.

MORERO, Juceli Andrade Paiva; BRAGAGNOLLO, Gabriela Rodrigues; SANTOS, Maria Tereza Signorini. Estratégias de enfrentamento: Uma Revisão Sistemática sobre Instrumentos de Avaliação no Contexto Brasileiro. **Revista Cuidarte**, v. 9, n. 2, p. 2257-2268, 2018. Disponível em: <https://revistas.udes.edu.co/cuidarte/article/view/503/962>. Acesso em: 05 out. 2024.

NUNES, Carlos Henrique Sancineto da Silva; HUTZ, Claudio Simon; NUNES, Maiana Faria de Oliveira. **Bateria fatorial de personalidade – BFP: manual técnico**. 2. ed. São Paulo: Pearson, 2019.

OLIVEIRA, Fernando Faleiros de; GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães. Fatores psicossociais no trabalho em Psicologia no Brasil. **Estudos de Psicologia**, v. 27, n. 2, p.167-177, 2022. Disponível em: <https://submission-pepsic.scielo.br/index.php/epsic/article/view/22376/1110>. Acesso em: 5 abr. 2024.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE - OMS. **OMS e OIT pedem novas medidas para enfrentar os problemas de saúde mental no trabalho**. Suíça: Organização Internacional do Trabalho. 2022. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS\\_857127/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_857127/lang--pt/index.htm). Acesso em 14 mai. 2024.

PARANZINI, Marcelo; KANAANE, Roberto. Personalidade e organização: tendências e perspectivas. **Boletim Academia Paulista de Psicologia**, v. 36, n. 90, p. 157-175, 2016. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/bapp/v36n90/v36n90a11.pdf>. Acesso em: 30 mai. 2024.

PEIXOTO, Adriano de Lemos Alves; VASCONCELOS, Evili Freire de; BENTIVI, Daiane Rose Cunha. 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**, v. 40, p. 1-18, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/4zhgMbKwz7jh4fFGzjdqR6R/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 28 abr. 2024.

PEREIRA, Ana Carolina Lemos *et al.* Fatores de riscos psicossociais no trabalho: limitações para uma abordagem integral da saúde mental relacionada ao trabalho. **Rev Bras Saúde Ocup.** v. 45, p. 01-09, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/Yj4VrBQcQ3tgQgHcnnGkC6F/#> Acesso em: 09 mai. 2024.

PEREIRA, Andressa Soares. Práxis da psicologia Organizacional: atuação do Psicólogo organizacional na cidade de Teresina – PI. In: Encontro Nacional da Associação Brasileira de Psicologia Social, 15, 2009, Maceió. **Anais [...]**. Alagoas: Associação Brasileira de Psicologia Social, 2009. Disponível em: [https://www.abrapso.org.br/siteprincipal/index.php?option=com\\_content&task=view&id=344&Itemid=96](https://www.abrapso.org.br/siteprincipal/index.php?option=com_content&task=view&id=344&Itemid=96). Acesso em: 27 mai. 2024.

PIETRANI, Elina Eunice Montechiari; FEIJOO; Ana Maria Lopez Calvo De. A psicologia organizacional em uma perspectiva fenomenológica-hermenêutica: a produtividade em questão. **Psicologia em estudo**, v. 25, p. 01-14, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pe/a/WhwGx8x3ck7V8vX7Qrczy5v/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 20 mai. 2024.

PORTO-MARTIN, Paulo Cesar; MACHADO, Pedro Guilherme Basso; VIACAVA, Juan José Camou. Engajamento no Trabalho: Características Psicométricas e Invariância Temporal do UWES. **Aval. psicol.**, Campinas, v. 19, n. 3, p. 277-288, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.15689/ap.2020.1903.15631.06>. Acesso em: 20 set. 2024.

PRIMI, Ricardo. Avaliação Psicológica no Século XXI: de onde viemos e para onde vamos. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 38, p. 87-97, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1982-3703000209814>. Acesso em: 08 nov. 2024.

ROTHER, Edna Terezinha. Revisão sistemática X revisão narrativa. **Acta Paulista de Enfermagem**, v. 20, n. 2, p. 1-2, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ape/a/z7zZ4Z4GwYV6FR7S9FHTByr/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 28 mai. 2024.

RUMIN, Cassiano Ricardo; GUEDES, Janini; SCHMIDT, Maria Luiza Gava. Saúde Mental e Trabalho: a Reabilitação Profissional e as Contribuições da Psicologia. São Paulo. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v.41, p. 1-13, 2021. Disponível em: [sciELO.br/j/pcp/a/hWkC6RR5L3sM3BW4YTsg7Fg/?format=pdf](https://www.scielo.br/j/pcp/a/hWkC6RR5L3sM3BW4YTsg7Fg/?format=pdf) Acesso em: 06 mai. 2024.

SÁ, Mafalda *et al.* A Psicologia nas organizações multiculturais. **E-Revista de Estudos Interculturais do CEI-ISCAP.**, n. 11, 2023. Disponível em: <https://parc.ipp.pt/index.php/e-rei/article/view/5337/2955>. Acesso em: 8 abr. 2024.

SANTOS, Caroline Castro de Assis *et al.* Avaliação dos aspectos psicossociais do trabalho no Brasil no contexto da saúde do trabalhador: uma revisão de escopo. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 49, p. 01-27, 2024. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/WqvMgZRcNgRxckh5JZSWwSx/#>. Acesso em: 18 out. 2024.

SANTOS, Thâmara Dayane *et al.* Construção de uma Escala de Clima Organizacional para uma Organização Pública. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 19, n. 3, p. 713-

719, 2019. Disponível em:

[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-66572019000300010](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572019000300010). Acesso em: 20 mai. 2024.

SILVA, Caroline da *et al.* Explorando a interdependência entre gainsharing e avaliação de desempenho em uma cooperativa de crédito. **Revista Contabilidade & Finanças**, v. 32, n. 87, p. 398-412, 2021. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rcf/a/thYykNyN6KRypfzR9DWLGZL/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 25 mai. 2024.

SILVA, Débora de Paula da; SILVA, Maria de Nazareth Rodrigues Malcher de Oliveira. O Trabalhador com Estresse e Intervenções para o Cuidado em Saúde. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 13, n.1, p. 201-214, 2015. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/tes/a/QRrvZhMPtdz4bMGrJHSZbxt/?lang=pt#>. Acesso em: 19 out. 2024.

SILVA, Kássia Alves; FARIA, Bráulio Emílio Maciel. Qualidade de vida no trabalho: a contribuição do psicólogo organizacional. **Psicologia e Saúde em Debate**, v. 4, n. 2, p. 115-129, 2018. Disponível em:

<file:///C:/Users/Usuario/Downloads/agamen0n,+7+Silva+e+Faria+2018.pdf>. Acesso em: 03 mai. 2024.

SILVA, Milena Garcia de; TOLFO, Suzana da Rosa. Processos psicossociais, saúde mental e trabalho em um instituto federal de educação. Santa Catarina. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v.13, p.1-9, 2022. Disponível em:

<http://scielo.br/j/rbso/a/6RmYJyXghD4xfdfjN3dsc7C/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 07 mai. 2024.

SOUZA, Heloisa Aparecida; BERNARDO, Marcia Hespanhol. Prevenção de adoecimento mental relacionado ao trabalho: a práxis de profissionais do Sistema Único de Saúde comprometidos com a saúde do trabalhador. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 44, p. 01-08, 2019. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rbso/a/BZfzmT5SM4p4McZfctc8vqn/?lang=pt#>. Acesso em: 19 out. 2024.

TONETTO, Aline Maria *et al.* Psicologia organizacional e do trabalho no Brasil: desenvolvimento científico contemporâneo. **Psicologia & sociedade**, v. 20, n. 2, p. 165-173, 2008. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/psoc/a/NCYvXk6K93pZ6ZmV9NJStcC/?lang=pt>. Acesso em: 19 mai. 2024.

URBINA, Susana. Introdução aos testes psicológicos e seus usos. *In*: URBINA, Susana. **Fundamentos da testagem psicológica**. Porto Alegre: Artmed, 2007. cap. 1, p. 11-41.

VAZ, Cícero Emídio; ALCHIERI, João Carlos. **Z-Teste coletivo e individual: técnica de Zulliger**. São Paulo: Hogrefe, 2016.

VIEIRA, Sarah Rosa Salles. Sofrimento Psíquico e Trabalho. **Revista Latinoamericana de Psicopatologia Fundamental**, v. 17, n. 1, p. 114-124, 2014. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rlpf/a/gPjPsRJqQJpBCcx8RK5LPpz/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 04 jun. 2024.

ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt (Org.). **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014. 616p.