

## A ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO DIANTE DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

LOPES, Iara Picanço Ramos<sup>1</sup>  
LOPES, Isabella Picanço Ramos<sup>2</sup>  
TEIXEIRA, Fábio Luiz Fully<sup>3</sup>

**Resumo:** O trabalho tem extrema importância na vida do homem e há aspectos negativos e positivos acerca da interação entre eles. Ao longo do tempo, houve significativas alterações que impactaram a vida do trabalhador devido à precarização laboral. Diante disso, ocorre intenso sofrimento que requer medida intervencionista, tal como a do psicólogo dentro das instituições, que tem como finalidade a promoção da saúde e da qualidade de vida de modo justo e imparcial, beneficiando a produtividade da organização e, sobretudo, o bem-estar do funcionário.

**Palavras chave:** Trabalho. Precarização. Adoecimento. Saúde. Psicologia.

**Abstract:** Work is extremely important in human life and there are negative and positive aspects about the interaction between them. Over time, there were significant changes that impacted the worker's life due to job insecurity. In view of this, there is intense suffering that requires interventionist measures, such as that of the psychologist within the institutions, whose purpose is to promote health and quality of life in a fair and impartial way, benefiting the productivity of the organization and, above all, the good-being of the employee.

**Keywords:** Work; Precarization; Illness; Health; Psychology.

### CONSIDERAÇÕES INICIAIS

O trabalho faz parte da história da humanidade e foi sendo ressignificado ao longo das gerações. Há uma importante relação estabelecida entre o homem e o trabalho, na qual ambos estão constantemente em mútua transformação. Essa interação pode provocar impactos na saúde do homem, uma vez que as demandas das instituições são muito grandes, e tornam-se um agente de sofrimento e adoecimento, tanto físico quanto psíquico.

Há incontáveis avanços nas áreas da tecnologia, da ciência e da política, por exemplo. Isso exige também do homem grande adaptação e adesão aos novos conhecimentos. Assim sendo, a atuação dos trabalhadores dentro das organizações começa a se precarizar.

A situação de sofrimento vivenciada pelo trabalhador torna promissora a atuação do

---

<sup>1</sup> Psicóloga. Pós-graduanda em Neurociências pela Universidade Iguazu, Campus V, Itaperuna, RJ. E-mail: [psi.iaraprlopes@gmail.com](mailto:psi.iaraprlopes@gmail.com)

<sup>2</sup> Graduanda em Medicina pela Universidade Iguazu – UNIG, Campus V, Itaperuna – RJ. E-mail: [isabellaprlopes@gmail.com](mailto:isabellaprlopes@gmail.com)

<sup>3</sup> Doutorando no curso de Cognição e Linguagem pela Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro, UENF. Mestre em Engenharia Médica, pela Universidade do Vale do Paraíba (UNIVAP), São José dos Campos-SP. Pós-Graduado em Neurologia pelo Instituto de Pesquisa e Ensino Médico. Professor do curso de Medicina da UNIG, Campus V, Itaperuna, RJ e da FAMESC, Bom Jesus do Itabapoana, RJ.  
E-mail: [fabiofully@gmail.com](mailto:fabiofully@gmail.com)

psicólogo dentro das instituições, legitimando a necessidade de efetiva intervenção. Mediante melhorias no ambiente do trabalho e na estrutura da organização, o psicólogo é capacitado para contribuir de forma direta para com progresso das instituições e para a promoção à qualidade de vida do trabalhador.

## DISCUSSÃO

O trabalho faz parte da história da humanidade e é notório como seu conceito, ao decorrer dos anos, tem passado por grandes e significativas transformações de acordo com cada geração. Caça e coleta, prática de agricultura, escravidão e relação servil são algumas das formas de execução de trabalho ao longo dos anos. É importante evidenciar que tais mudanças contribuem de modo relevante para que esse tema venha ganhando cada vez mais, lugar de proeminência nas reflexões teóricas (ZANELLI, 2004).

A palavra trabalho, tem origem do latim vulgar, *tripalium*, instrumento construído por três pedaços de madeira com acabamento de pontas ferro afiados, utilizados pelos antigos agricultores para processar os cereais. A palavra trabalho também é associada ao verbo *tripaliare*, idem ao latim vulgar. Contudo, com significado de "torturar sobre o *trepalium*", construído por uma armação de três trocos que era utilizada para tortura conferindo ao trabalho por muito tempo experiência de dor, sofrimento, punição e cativo (WOLLECK, 2011).

Sob a ótica evolucionista, a relação do trabalho começou há 2 milhões de anos com o *Homo Habilis*, em que eram feitas ferramentas de ossos, madeiras e, principalmente, pedra lascada. Já pela perspectiva criacionista, essa relação iniciou-se a partir do pecado. Na cultura judaico-cristã, o trabalho ligava-se a ideia de castigo, de maldição, punição por conta do pecado original, como demonstra a narrativa no Antigo Testamento. A Bíblia, apresenta o trabalho como algo inevitável a vontade do homem e que o conduz à fadiga consequência a ser paga por desobediência: "Comerás o pão com o suor de teu rosto". Advém dessa ideia o sentido obrigação, dever. A comparação entre padecer e trabalhar não é simplesmente fadiga; mas, também retrata uma condição social (WOLECK, 2011).

A desregulamentação e violação de direitos sociais e trabalhistas caracterizam a precarização. Perda ou descentralização dos vínculos empregatícios, assim como ampliação da jornada de trabalho, falta de proteção e de reconhecimento também atrapalham a atuação do trabalhador. Ao longo dos anos o trabalho sofreu diversas modificações. A globalização e os desenvolvimentos científicos, político-social e tecnológicos trouxeram consigo grandes

conquista. Contudo, muitos prejuízos à humanidade, tornando o trabalho um agente nocivo à saúde (CALDAS *et al.*, 2022).

Condições desumanas, instabilidade laboral, intensificação frente às novas formas de conhecimentos e exigências à adequação e absorção cada vez mais rápida têm exigido do trabalhador algo que está além de suas competências humanas. Além das condições degradantes às quais os trabalhadores são submetidos, a remuneração é baixa e, dificilmente, sofre reajustes. Nesse contexto, a forma de viver do homem é marcada pela ausência de condições mínimas que lhe permitam gozar de uma vida plena e digna (SOUZA e LUSI, 2022).

A definição de saúde é dada pela Organização Mundial da Saúde como sendo o “estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não somente ausência de afecções e enfermidades” (OMS, 1946). A Constituição Federal (1988) estabelece que a saúde é um direito de todos e deve ser garantida pelo Estado sem qualquer discriminação religiosa, racial, política ou socioeconômica. Contudo, frente às mazelas do trabalho, o homem se submete às mais variadas e degradantes condições dentro das organizações e, dessa forma, sofre e adocece (SUYAMA *et al.*, 2022).

A partir do momento em que o trabalho passa a dificultar e impedir o curso natural dos processos psíquicos, ocorre o sofrimento, causado pelos impactos vividos pelos trabalhadores. Comprometendo, assim, a saúde física e psíquica, podendo levar a descompensações psicopatológicas do homem frente ao rigor exigido pelo trabalho.

As novas tecnologias exigem um profissional cada vez mais qualificado e ágil. Uma vez que além de atender as demandas solicitadas pelos usuários, ele também deve estar preparado para atender sua demanda, assim como orientar ou conduzi-lo à busca de outras possibilidades para atender suas necessidades. Não basta conhecer ferramentas tecnológicas. Atualmente, se busca por alguém que, além saber localizar um livro na estante de uma biblioteca, deva suprir e prever qualquer situação necessária para orientar quanto à busca de outras fontes (SUZANO *et al.*, 2022).

O mais intrigante é que, mesmo diante de todo avanço, é perceptível aos olhos que aquele que era prisioneiro do trabalho no início por falta de liberdade, conhecimento ou tecnologias, hoje é prisioneiro de um conhecimento que não pode dominar. Não basta ser bom, deve ser o melhor. Trabalhadores mais escolarizados, polivalentes, proativos, flexíveis, super criativos e sempre inovadores; que acompanhem a velocidade das mudanças e se adaptem a elas, que estejam sempre se aperfeiçoando e em busca de aprimoramentos e especializações. Se

antes se dizia que em time que estava ganhando não se mexia, na atualidade, em time que se ganha mexe-se sim, para que não se torne obsoleto.

Buscam-se por trabalhadores que sejam tomadores de decisões, sempre bem dispostos, felizes, que trabalhem com razão e nunca com coração, que sejam fortes, pois nesse mundo não há espaço para os frágeis, inseguros, os que não saibam lidar com as competitividades e concorrência, haja vista que se espera, na atualidade, encontrar o trabalhador sempre bem ou, ao menos, que aparente estar. Eles devem ter um bom raciocínio lógico, que sejam capazes de manter bons relacionamentos com outros profissionais, ser escolarizados e operar diversos equipamentos. (MERLO e LAPIS, 2007).

Todavia, o trabalhador não está apto a lidar, muito menos a suportar tais condições, quer seja no mundo do trabalho, em sociedade ou na vida. Contudo, somente aqueles que conseguem se moldar à competitividade, no trabalho e na sociedade, são reconhecidos como sujeitos e conseguem, temporariamente, garantir seu lugar no mundo gerencialista. Aqueles que não se moldam são deixados de lado ou excluídos devido a não terem flexibilidade ou adaptabilidade suficientes. Sendo assim, todos podem vivenciar angústias e medos relacionados aos modelos de sucesso vigente (SUZANO *et al.*, 2022).

O trabalho pode ser tanto fonte de satisfação e prazer, quanto de sofrimento e adoecimento psíquico, principalmente quando se é realizado de forma rígida e repetitiva, não proporcionando ao ser humano possibilidade de modificar, transformar e aperfeiçoar suas habilidades. O trabalho pode ser um instrumento regulação social, pode aumentar a resistência do ser humano, assim como auxiliar na estruturação de sua personalidade, de maneira a ampliar sua resistência frente aos desequilíbrios psíquicos e físicos (FEITOR e BORGES, 2022).

Atualmente, tem-se uma nova morfologia do trabalho, que consiste em formas mais desregulamentadas de trabalho, aumento de assalariados no setor de serviço, aumento do trabalho feminino, exclusão de idosos e de jovens em idade ativa que acabam realizando atividades precárias, como também a inclusão de crianças no mercado de trabalho (AMARAL *et al.*, 2022).

Os trabalhadores são atravessados pela evolução do trabalho em sociedade, avanços tecnológicos e flexibilização do trabalho, dentre tantas outras nomenclaturas que sugerem bem-estar e progresso, mas que, na verdade, conduzem os proletariados a trabalharem cada vez mais e, por consequência, passam a dispor de cada vez menos tempo para si. E, como se não bastasse, vivem em seu labor uma profunda solidão, abandono e desamparo, uma vez que o sistema é extremamente individualista e competitivo. Não há cooperação; pelo contrário, há ausência de

solidariedade e apoio. Sentimentos como fragilidade, fraquezas e adoecimentos, quando detectados, são ignorados ou tratados como doenças contagiosas. Porque, nesse sistema, vale o que se produz. Essa desestruturação simplesmente aniquilou o trabalho coletivo, que outrora fortalecia o proletariado. Até os sindicatos enfraqueceram-se e perderam força e expressão (COSTA *et al.*, 2022).

O homem aprendeu a silenciar, se recolher ao máximo frente, seu sofrimento, sua dor em detrimento de sua subsistência. O que leva a crer que os deprimidos atualmente associam-se ao grupo incômodo formado pelas históricas do século XIX. Portanto, para ele, a depressão seria fenômeno social que aniquila de modo lento e mudo os ideais que sustentam a vida social, laboral da atualidade. Sendo assim, a solidão tornou-se uma companheira inseparável. Amordaçados pelo mutismo, os trabalhadores gritam silenciosamente por socorro. Como apenados injustamente, manifestam suas indignações, desesperos e desesperanças se recolhendo e se fechando (KELL, 2009).

Diante da precarização vivida pelos trabalhadores, buscam-se dentro do campo da Psicologia Organizacional respostas e soluções que criem uma estrutura alicerçada em práticas e estratégias fidedignas que garantam e resgatem a qualidade de vida do trabalhador. Também está dentro do escopo da psicologia, através de instrumentos testados e aprovados, contribuir para o desenvolvimento, produtividade e lucratividade da organização (POZZADA, SANTOS e SANTOS, 2022).

O psicólogo é apto a atender as demandas da organização e intervir na estrutura, nas pessoas e na cultura. Ele pode ampliar a possibilidade de mudanças que promovam qualidade de vida no trabalho e, paralelamente, aumentar e melhorar os níveis de qualidade e produtividade da organização. Sendo assim, entender o funcionamento dessa engrenagem contribui para manutenção de um ambiente harmonioso e saudável, pautado nos princípios éticos, onde trabalhador e organização possam ser beneficiados (SILVEIRA e MERLO, 2021).

Em seu processo de desenvolvimento, a psicologia organizacional se voltou a adequar os membros da organização às necessidades da instituição (AGUIAR, 2002). Dessa forma, sua atuação é ineficaz na vida daqueles que movem as instituições, os trabalhadores. Os métodos de fazer e de ensinar psicologia devem ser revistos, a fim de que ela tenha mais vigor (DOURADO *et al.*, 2021).

É imprescindível que os profissionais da área empoderem-se com legitimidade de suas competências laborais de forma coerente, pautados na ética para que possam resgatar o verdadeiro significado da psicologia como uma ciência libertadora, capaz de quebrar algemas

que atrofiam e aprisionam a psiquê humana e que, através de instrumentos fidedignos e estratégias elaboradas de acordo com a identidade de cada organização e seus colaboradores, suas intervenções possam gerar resultados e mudanças positivas, proporcionando satisfação tanto para os trabalhadores quanto para a organização. Todo psicólogo se compromete com um posicionamento ideológico ou filosófico e isso é fundamental na análise das questões com as quais a psicologia lida (DOURADO *et al.*, 2021).

O campo da ética é fundamental nas relações humanas para a total realização como indivíduos. Dessa forma, o psicólogo deve colocar-se no estudo do campo em que atua, incluir-se, repensar a si e a sua atuação. Não há como furtar-se da implicação com a realidade na qual exerce sua profissão. A situação do trabalho hoje é também reflexo de um pensar e de um fazer psicologia que foi exercido através das seleções de pessoal, dos treinamentos, dos manuais produzidos, das dinâmicas de grupo, das integrações promovidas, enfim, da variedade de dispositivos de que a Psicologia valeu-se para legitimar sua contribuição e pertinência (AMARAL *et al.*, 2022).

Para que os psicólogos desenvolvam atividades em áreas mais técnicas, efetivas e políticas, é necessário haver melhor capacitação e maior entendimento das possibilidades de atuação dos profissionais. É essencial para a identidade do profissional da área que haja interesse pelas competências, pelos valores e pelas atividades específicas do contexto do trabalho. (ZANELLI e BASTOS 2004).

A psicologia organizacional é vista com certo desdém até mesmo por alguns estudantes, que cumprem a disciplina durante a graduação como algo apenas obrigatório para sua formação, mas não a veem como instrumento importante e potencialmente transformador na vida de muitas pessoas. É necessário haver mais engajamento dos professores e maior interesse dos estudantes, além de amparo e comprometimento das instituições de ensino para que possam dar sentido novo à psicologia organizacional e torná-la mais efetiva para esta e para as próximas gerações (SOUZA e LUSSI, 2022).

Para haver participação de todos colaboradores nos processos produtivos para organização e a satisfação dos demais integrantes, é necessária a colaboração de todos. Colocar em prática os conhecimentos, capacidades e habilidades são atitudes que proporcionam melhorias à corporação. E, como consequência, produzirá benefícios intrínsecos para os funcionários em gerar a satisfação para se empenhar em suas atribuições. (SILVA, 2009).

Cabe ressaltar a importância de reavaliar o caminho que se percorreu até aqui. Isso não significa retrocessos; ao contrário, é aguçar os sentidos a fim de que se possa reconhecer que

algo não vai bem. Ao olhar para o passado, é possível identificar equívocos e acertos. Abrir novas janelas à reflexão possibilitará resgatar a historicidade negada e a possibilidade de reescrever uma nova história. O passado não tem poder para aprisionar os que sabiamente aprendem a usá-lo de forma inteligente, pois ele torna-se uma arma poderosa chamada experiência, a mãe da sabedoria. Dessa forma, o psicólogo pode promover melhorias tão significativas dentro da instituição que o trabalho poderá ser ressignificado, deixando de ser agente de sofrimento e adoecimento. O trabalho poderá conferir ao homem maior senso de valor e dignidade, e poderá ser realizado, de forma justa, de modo a beneficiar tanto o trabalhador quanto a instituição (AMARAL *et al.*, 2021).

O trabalho é a condição essencial para que o ser humano desenvolva sua condição social, com seus semelhantes e também com a natureza. Por meio dessa interação, o indivíduo será capaz de transformar a natureza e também será modificado por ela, transformando, assim, sua própria natureza (FIGUEIREDO, 2012).

Faz-se necessária uma visão holística acerca da realidade que grande parte dos trabalhadores vive atualmente. Muito tem se falado a respeito de qualidade de vida do trabalhador, mas a questão é até quando tudo não passará de um discurso vazio. Tem-se consciência da importância e dos danos causados pelo sistema, mas poucos são os recursos empregados para mudar tal realidade. Qualidade de vida não se restringe a metade problema. Ela precisa ser debatida em sua totalidade, pois os prejuízos causados ao homem não ocorrem somente dentro do contexto de trabalho. O adoecimento compromete todo o existir do sujeito. Não se pode falar em qualidade de vida sem abranger a qualidade de vida no trabalho. Deve haver consciência e preparo para que haja qualidade de vida em todos os sentidos. Dessa forma, se fazem necessárias condições adequadas de trabalho e respeito ao profissional. Não apenas serviço social e saúde devem estar sob o enfoque desse viés, mas também a qualidade de vida no sentido intelectual. Vê-se, portanto, que os gestores devem também se ocupar de promover a qualidade de vida (SILVEIRA e MERLO, 2021).

Não se exige das empresas a perda da visão monetarizada de mundo. Solicita-se que sejam coerentes com seus discursos quando dizem que o indivíduo é o principal ativo. O homem possui inúmeras habilidades, contudo, não é máquina e tem limitações. Não se pode esperar que ele desempenhe tarefas que vão além de suas competências humanas. Do contrário, tem-se uma realidade preocupante (SILVEIRA e MERLO, 2021).

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O desenvolvimento do presente artigo possibilitou breve contextualização sobre a história do trabalho, considerando suas alterações ao longo do tempo e sua interação com a vida do homem. Compreendeu-se como a precarização aconteceu ao longo de cada fase e como ela se faz relevante no processo de sofrimento e adoecimento do trabalhador.

Viu-se ainda a necessidade de intervir na atual conjuntura do trabalho, de forma a amenizar os impactos negativos e diminuir os agravos na vida dos trabalhadores. Pode-se perceber que o profissional qualificado para realizar tal intervenção é o psicólogo.

Dessa forma, evidenciou-se a necessidade da presença do psicólogo dentro das instituições a fim de que, através de suas competências, possa contribuir efetivamente para a melhoria da qualidade de vida do trabalhador e para o êxito das instituições.

A partir de uma postura ética e séria, a psicologia organizacional deve ser revista a fim de que retome sua voz e sua eficácia dentro das instituições, tomando posse do seu posto e legitimando seu conhecimento. Dessa forma, então, atuando de forma justa e imparcial pelo bem dos trabalhadores e também das instituições.

## REFERÊNCIAS

AMARAL, G.G.; SILBVA, L.S.; OLIVEIRA, J.V.; MACHADO, N.M.; TEIXEIRA, J.S.; PASSOS, H.R. Suporte ético-emocional a profissionais de enfermagem frente à pandemia de COVID-19: relato de experiência. **Esc Anna Nery Rev Enferm.**, v.26, 2022.

BIBLIOTECA VIRTUAL DE DIREITOS HUMANOS. **Constituição de Organização Mundial da Saúde (OMS/WHO)**. Disponível em: <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organiza%C3%A7%C3%A3o-Mundial-da-Sa%C3%BAde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html>>

BRASIL. **Constituição Federal de 1988, art. 196**. Disponível em <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/920107/artigo-196-da-constituicao-federal-de-1988>>.

CALDAS, F.B.; REIS, M.C.P.M.; VIEIRA, R.L.S.; FERREIRA, B.O. Saúde mental e trabalho na universidade pública: uma revisão sistemática. **Rev psicol.** v. 13, n.1, 2022.

DOURADO, A.D.; SOUZA, P.C.Z.; ARAÚJO, A.J.S.; BOLIS, I. O rompimento com o trabalho por doença e o enfrentamento da nova realidade. **Cad psicol. soc trab.**, v.24, n.2, p.185-200, 2021.



FEITOR, S.A.; BORGES, E.M.N. Felicidade no trabalho e trauma psicológico em enfermeiros. **Rev. Rene (Online)**, v.23, 2022.

SOUZA, M.B.C.A.; LUSSI, I.A.O. Terapia ocupacional e trabalho informal: reflexões para a prática. **Cad Bras Ter Ocup**, v. 30, 2022.

SUYAMA, E.H.T.; LOURENÇÃO, L.G.; CORDIOLI, D.F.C.; JUNIOR, J.R.C.; MIYAZAKI, C.O.S. Estresse ocupacional e sintomas osteomusculares em agentes comunitários de saúde. **Cad Bras Ter Ocup**, v. 30, 2022.

MERLO, A.R.C e LAPIS, N.L. **A saúde e os processos de trabalho no capitalismo: reflexões na interface da psicodinâmica do trabalho e da sociologia do trabalho**. Belo Horizonte, 2007.

POZZADA, J.P.; SANTOS, M.A.; SANTOS, D.B. Sentidos produzidos por psicólogos que trabalham com cuidados paliativos no Sistema Único de Saúde (SUS) sobre o cuidar em cenários de morte e morrer. **Interface (Botucatu, Online)**, v.26, 2022.

SILVA, L. M. O. **Organização e relações de trabalho no setor de serviços de saúde brasileiro [dissertação]**. São Paulo: Unicamp, 2009.

SILVEIRA, A.L.; MERLO, A.R.C. Trabalhador 100%: a função do imaginário em processos de sofrimento psíquico em uma unidade frigorífica. **Cad psicol. soc trab**, v.24, n.2, p.153-168, 2021.

WOLECK, Aymoré. **O trabalho, a ocupação e o emprego: uma perspectiva histórica**. Santa Catarina, 2011

ZANELLI, J. C.; BASTOS, A. V. B. **Inserção profissional do psicólogo em organizações e no trabalho**. Porto Alegre, 2004