



MOTIVAÇÃO E SAÚDE MENTAL NO TRABALHO: UMA REVISÃO INTEGRATIVA DE LITERATURA

MOTIVATION AND MENTAL HEALTH AT WORK: AN INTEGRATIVE LITERATURE REVIEW

Gleyce Anne Queiroz SARAIVA
Faculdade Católica Dom Orione (FACDO)
Email: gleyceanne@catolicaorione.edu.br
<https://orcid.org/0009-0007-7308-0485>

Karoline Cunha SOUSA
Faculdade Católica Dom Orione (FACDO)
Email: karoline@catolicaorione.edu.br
<https://orcid.org/0009-0005-7657-1744>

Iramar Ribeiro CAMPOS
Faculdade Católica Dom Orione (FACDO)
Email: iramar@catolicaorione.edu.br
<https://orcid.org/0009-0009-1457-7445>

Anderson Rocha ALENCAR
Faculdade Católica Dom Orione (FACDO)
Email: andersonroccha@hotmail.com
<https://orcid.org/0000-0001-5093-3501>

RESUMO

O presente artigo almeja compreender as particularidades dos processos motivacionais e sua relação com a promoção de saúde do colaborador dentro de uma organização. O objetivo deste artigo é realizar uma revisão bibliográfica integrativa a fim de identificar os principais fatores que influenciam a satisfação e motivação no ambiente de trabalho e como estes podem ser utilizados na promoção da saúde do colaborador. Foram utilizados bancos de dados como Google Acadêmico, dissertações, livros e bancos de dados para a seleção dos artigos utilizados nesta revisão bibliográfica integrativa. Foi possível identificar que a motivação é mantida pela humanização do trabalho, remuneração adequada e condições físicas e psicológicas favoráveis. Além disso, a atuação do profissional de psicologia do trabalho é essencial para garantir a promoção da autonomia e do bem-estar laboral dos trabalhadores. A partir dos resultados obtidos, é importante ressaltar a necessidade de investir em

políticas organizacionais que promovam a humanização do trabalho e condições adequadas para os colaboradores. Além disso, a atuação do profissional de psicologia do trabalho deve ser valorizada e incentivada pelas organizações, a fim de garantir a promoção da saúde mental dos trabalhadores. No entanto, é importante destacar que o trabalho não se encerra aqui, sendo necessário o desenvolvimento de estudos futuros para aprofundar o conhecimento sobre o tema e identificar novas estratégias para a promoção da saúde do colaborador no ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Colaborador. Humanização. Organização. Psicologia. Saúde.

ABSTRACT

This article aims to understand the particularities of motivational processes and their relationship with employee health promotion within an organization. The objective of this article is to carry out an integrative bibliographical review in order to identify the main factors that influence satisfaction and motivation in the work environment and how these can be used in the promotion of employee health. Databases such as Google Scholar, dissertations, books and databases were used for the selection of articles used in this integrative bibliographic review. It was possible to identify that motivation is maintained by the humanization of work, adequate remuneration and favorable physical and psychological conditions. In addition, the role of the occupational psychology professional is essential to ensure the promotion of workers' autonomy and well-being at work. From the results obtained, it is important to emphasize the need to invest in organizational policies that promote the humanization of work and adequate conditions for employees. In addition, the performance of the occupational psychology professional should be valued and encouraged by organizations, in order to guarantee the promotion of workers' mental health. However, it is important to emphasize that the work does not end here, requiring the development of future studies to deepen knowledge on the subject and identify new strategies for promoting employee health in the work environment.

Palavras-chave: Collaborator. Humanization. Organization. Psychology. Health.

INTRODUÇÃO

A busca por condições de trabalho que motivem o trabalhador a desempenhar suas funções de forma eficiente e satisfatória é fundamental para o sucesso de uma organização. Isso porque a criação consciente de um ambiente de trabalho adequado e favorável possibilita a elaboração de condições objetivas que propiciam um desempenho de qualidade por parte dos trabalhadores. É importante ressaltar que, caso a motivação do trabalhador seja afetada e as condições de trabalho não sejam favoráveis aos seus interesses, podem surgir diversos problemas no ambiente laboral, tais como queda na produtividade, conflitos interpessoais e frustração em relação a expectativas e metas. De fato, estudos como o de Rodrigues, Neto e Filho (2014) indicam que essa situação pode até mesmo impactar negativamente a saúde mental do colaborador. Por isso, é fundamental que as empresas se empenhem em promover um ambiente de trabalho saudável e motivador para seus colaboradores.

Quando a motivação de um colaborador é afetada, isso pode se refletir negativamente em toda a equipe e no ambiente de trabalho como um todo. A falta de incentivo e desânimo do líder podem se espalhar rapidamente, levando outros membros da equipe a também desistirem de seus objetivos iniciais. De acordo com Grant (2015), a motivação vem a ser um fator determinante para o bom desenvolvimento no trabalho, o que vem a significar que caso haja a falta de motivação pode gerar consequências negativas para o desempenho. É importante lembrar que a postura humana no ambiente de trabalho tem um impacto significativo no meio social. Se nossas motivações não estiverem firmemente estabelecidas, isso pode causar um efeito destruturador que afetará não apenas a nós mesmos, mas também aqueles ao nosso redor. Portanto, é fundamental que líderes e colaboradores se esforcem para manter uma postura motivada e positiva, de modo a influenciar positivamente o ambiente de trabalho e a equipe como um todo.

De acordo com Luthans e Luthans (2017), a psicologia é o estudo científico do comportamento humano e dos processos mentais, incluindo a cognição, a emoção, a motivação e a personalidade. No contexto organizacional, a psicologia é importante para avaliar e compreender a situação dos colaboradores em diferentes campos institucionais e organizacionais. Isso se torna essencial porque existem diversas

realidades trabalhistas, e é necessário avaliar e treinar os empresários, coordenadores e funcionários para assim aumentar a qualidade da produção e diminuir o excesso de atividades. A avaliação das implicações do mundo do trabalho na qualidade ou nos malefícios da saúde dentro de uma empresa contribuirá para o rendimento produtivo, o clima organizacional e o bem-estar dos funcionários. Segundo a American Psychological Association (2019), a psicologia organizacional tem como objetivo ajudar as empresas a criar um ambiente saudável e motivador para os colaboradores, o que pode acarretar na melhora da produtividade e redução de estresse relacionado ao trabalho.

Este trabalho tem como objetivo analisar a estrutura e organização da prática trabalhista em pequenas e grandes empresas, considerando as demandas dos trabalhadores e as relações entre patrão e colaborador. A psicologia organizacional e do trabalho surgiu no Brasil com a finalidade de acompanhar e orientar os sujeitos envolvidos nas atividades laborais, desde artesões locais até as empresas automatizadas de grande porte. Logo, segundo Leka e Cox (2016), a psicologia organizacional vem a ser uma área que busca compreender o comportamento humano no contexto do trabalho, com o objetivo de melhorar a qualidade de vida dos colaboradores a fim de promover o desenvolvimento das organizações.

Esse campo de estudo vem a ser essencial para a compreensão dos possíveis demarcadores sociais e psíquicos que podem impactar a saúde do trabalhador e sua relação motivacional com o ambiente de trabalho. A psicologia do trabalho tem a função de ouvir as queixas dos trabalhadores, avaliar suas demandas e propor soluções em benefício de todos os envolvidos, seja gerenciando os lucros ou atendendo às necessidades familiares dos operários. O clima organizacional positivo vem a ser um fator determinante para o bem-estar e a satisfação dos colaboradores, que por sua vez pode vir a levar a um aumento significativo na produtividade e na eficiência da organização (ROBBINS, JUDGE, 2019).

Considerando os possíveis demarcadores sociais e psíquicos utilizados na sociologia e psicologia para descrever as diferenças e desigualdades que existem entre as pessoas tais como gênero, raça, classe social, orientação sexual, é importante ressaltar que esses demarcadores podem vir a impactar a saúde do trabalhador e sua motivação no ambiente de trabalho. Diante disso, este trabalho busca compreender as

particularidades dos processos motivacionais em uma organização e, a partir delas, promover a saúde do colaborador. Para isso, foi realizada uma revisão de literatura narrativa, que se fundamentou nos conhecimentos adquiridos ao longo da pesquisa.

CULTURA ORGANIZACIONAL E MOTIVAÇÃO NO TRABALHO

A cultura organizacional vem a ser um conjunto de valores, crenças e comportamentos os quais são compartilhados com os membros da organização. A motivação, por sua vez, vem a ser um fator essencial para o desempenho dos funcionários e para o sucesso das instituições e organizações. A cultura organizacional pode influenciar diretamente na motivação dos colaboradores. De acordo com Robbins e Judge (2017), a cultura organizacional pode ser um fator motivacional ou desmotivacional para os funcionários. Por exemplo, se a cultura da empresa valoriza a inovação, a criatividade e o trabalho em equipe, os colaboradores tendem a se sentir mais motivados e engajados. Já se a cultura da empresa é autoritária, burocrática e pouco flexível, pode haver uma queda drástica na motivação dos colaboradores.

Sendo assim, a cultura organizacional pode vir a influenciar na percepção dos funcionários sobre o trabalho e a empresa. De acordo com Cameron e Quinn (2015), a cultura organizacional é vem a ser um conjunto de valores, crenças, normas e práticas que moldam o comportamento dos membros da organização e influenciam o seu desempenho e resultados. Esses pressupostos afetam a forma como os colaboradores percebem a empresa, o trabalho e as relações interpessoais. Se a cultura da organização valoriza a ética, a transparência e a honestidade, os colaboradores tendem a se sentir mais motivados e engajados. Já se a cultura da empresa é marcada por conflitos, desconfiança e falta de comunicação, pode haver uma queda na motivação dos funcionários.

A cultura organizacional e a motivação são fatores que estão intimamente ligados e que podem vir a afetar diretamente o desempenho dos colaboradores e o sucesso da empresa. É importante que as empresas desenvolvam uma cultura organizacional que venha a valorizar a ética, a transparência, a inovação e o trabalho em equipe, para que os colaboradores se sintam mais motivados e engajados. Além disso, é fundamental que as empresas incentivem a participação dos colaboradores na construção de cultura organizacional, para que a mesma tenha mais autenticidade e

representatividade dos valores e crenças da empresa, respeitando também os espaços pessoais de cada colaborador.

MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO EXPLORANDO FATORES E DESAFIOS PARA O BEM ESTAR DOS COLABORADORES

A motivação é um aspecto crucial dentro das organizações, pois ela está diretamente relacionada com o desempenho e a produtividade dos colaboradores. Diversas teorias e conceitos foram desenvolvidos para entender o que impulsiona a motivação das pessoas, e uma das mais conhecidas é a Teoria das Necessidades de Maslow. Segundo essa teoria, a motivação está sempre conectada a uma necessidade humana, que pode ser fisiológica, de segurança, social, de estima ou de auto realização. Compreender essas necessidades é essencial para os gestores criarem um ambiente de trabalho que estimule e motive seus colaboradores, contribuindo para o sucesso da organização.

A falta de motivação surge alinhada ao índice de desemprego causado pela crescente demanda das desigualdades tecnológicas que se acentuaram ao perceber que muitos trabalhadores não conseguiram acompanhar o movimento evolutivo do trabalho neoliberal. Segundo Peixoto et al. (2014), a valorização da competição no ambiente de trabalho tem sido apontada como uma das consequências da ideologia neoliberal, que preconiza a meritocracia como forma de ascensão profissional.

Gregolin, Patzlaff e Patzlaff (2021) vem a apontar que com o crescimento do índice de desemprego houve aumento dos níveis da miséria e a exclusão das pessoas em situação de vulnerabilidade social. Logo, as relações de poder existentes têm influências significativas no que tange a distribuição e acesso a oportunidades de trabalho. De acordo com Oliveira (2018), as relações de poder podem ocorrer em diversos contextos, não se limitando apenas ao ambiente organizacional, e envolvem a capacidade que um indivíduo ou grupo possui de influenciar as ações e decisões de outros indivíduos ou grupos.

Dessa forma, considerar os aspectos que perpassam a relação entre indivíduo, trabalho e a empresa devem ser analisados com cuidado. De acordo com Pereira e Santos (2014), o modelo de gestão taylorista enfatizava a eficiência produtiva e a racionalização do trabalho, considerando o trabalhador como uma extensão da

máquina. Nesse modelo, o objetivo central era maximizar a produção, e não necessariamente promover o bem-estar do trabalhador. Com isso, Santos e Medeiros (2014), às condições de trabalho desfavoráveis, como por exemplo o excesso de carga horária e falta de autonomia, podem vir a gerar estresse e desgaste emocional nos trabalhadores, aumentando o risco de desenvolvimento de transtornos psicológicos e psicopatológicos.

De acordo com Oliveira e Fernandes (2014), a motivação pode ser entendida como um processo psicológico que impulsiona o comportamento humano, sendo influenciada por fatores internos e externos ao indivíduo. Logo, para esses autores, a motivação vem estar associada à satisfação das necessidades pessoais e sociais do indivíduo. Nessa perspectiva, observa-se que caso o local de trabalho ou o trabalho do trabalhador não tenha sentido ou não traga nenhum tipo de prazer, o trabalhador acaba perdendo o desejo de desempenhar o trabalho designado.

A organização pode estar desenvolvendo atividades de recompensas e metas. Entretanto, é importante que o responsável pela equipe perceba se essas metas promovem a importância, dificuldade, se tem valor para o trabalhador, promovendo para que o grau de satisfação seja elevado. Por outro lado, as recompensas podem servir como meio de estabelecer um grau de satisfação, contudo, deve atentar-se para que o trabalho não perca sua importância (RODRIGUES; NETO; FILHO, 2014).

Desse modo, os graus de satisfação e motivação variam entre as pessoas, sendo que uma delas é o social, ao estudar acerca das motivações que levam as pessoas a realizar trabalhos voluntários. Salazar, Silva, Fantinel (2015) apontam que existe uma relação direta com os processos simbólicos que são construídos socialmente onde o sujeito atribui sentidos e significados ao ato de prestar serviços sem um retorno aparente.

Eventualmente a qualidade de vida do trabalhador é apontada como um dos fatores que contribuem para que essa motivação aconteça. Logo, Silva e Santos (2015), o desenvolvimento das capacidades humanas pode vir a contribuir de forma significativa para o aumento da motivação e qualidade de vida dos indivíduos, especialmente quando existe um sentimento de pertencimento e reconhecimento por parte do grupo social ao qual se pertence. Assim, a promoção de saúde dentro do espaço de trabalho necessariamente deve compreender os fatores que mantêm os

colaboradores motivados, avaliar as condições estruturais da organização e por último, se o trabalho será possível de ser desenvolvido nas condições analisadas.

METODOLOGIA

O respectivo estudo se trata de uma revisão bibliográfica de cunho integrativo que objetiva abordar o processo de motivação no ambiente de trabalho e da saúde mental do trabalhador, bem como as condições de trabalho e estrutura organizacional. Para a realização da pesquisa, foram observadas as seguintes etapas: escolha do tema, elaboração da questão norteadora da pesquisa, busca na literatura, categorização dos estudos, avaliação dos estudos, interpretação dos resultados e apresentação da discussão. A questão norteadora do estudo foi a seguinte: motivação no ambiente de trabalho e saúde mental.

Utilizou-se o operador booleano AND que possibilitou a seleção de estudos que continham os descritores escolhidos de forma concomitante dentro dos artigos. Foram utilizados os seguintes descritores: Motivação, Mental, Saúde e Trabalho.

Primeiramente foi realizado um levantamento dos estudos nas seguintes bases de dados: Google Acadêmico, Portal Periódicos (CAPES), American Psychological Association. Os critérios de inclusão adotados foram: trabalhos completos disponíveis nas respectivas plataformas que vinham a abordar sobre a motivação no trabalho, publicados entre os anos de 2013 a 2023, artigos, revistas, publicações em português e inglês. Foram excluídas dissertações, teses, ensaios teóricos e relatos de experiência.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Ao longo do estudo dos materiais selecionados observou-se que existem diversos fatores que contribuem para que a motivação ocorra dentro do espaço de trabalho, ao mesmo tempo, esses fatores dependem da área e da função realizada pelo colaborador. Ambas têm uma relação significativa com os processos de promoção de saúde e qualidade de vida, o que leva ao desenvolvimento dos tópicos que serão apresentados a seguir.

FATORES QUE CONTRIBUEM COM A MOTIVAÇÃO NO TRABALHO

Visando estabelecer relação-satisfação pessoal e trabalho é possível perceber que tal satisfação não ocorre de forma desconectada do sistema da sociedade e da cultura organizacional possibilitando que o trabalhador deseje ter condições de qualidade de vida. A remuneração foi um fator observado por Carvalho et al (2013) sendo que através dela o trabalhador tem acesso a benefícios sociais que suprirá as necessidades emergentes do ponto de vista da qualidade de moradia, saúde, alimentação, lazer, educação etc.

Contudo Rodrigues, Neto e Filho (2014) elucidam que na organização social, o acesso ao trabalho no Brasil com o crescimento do índice de desemprego, a marginalização das camadas populares; acabam interferindo na assertividade eficaz do desenvolvimento de autovalorização, importância da função desempenhada e a qualificação profissional. Ao mesmo tempo, a percepção da valorização do trabalho desenvolvido colabora para que os colaboradores se sintam motivados a dar sequência na elaboração da qualidade dos serviços.

Na área da saúde observou-se que a motivação parte da busca por autonomia e pela conquista ao usuário do serviço em prol dos seus direitos garantidos. Além dos benefícios pessoais do ponto de vista objetivo, o vínculo estabelecido com o usuário leva o colaborador a desempenhar função educativa e informativa com o objetivo de melhoria da qualidade de vida. Observa-se que a satisfação profissional e pessoal é reforçada pela sociedade através da valorização dos profissionais da área (WEYKAMP; CEGAGNO; HERMEL; TOLFO; SIQUEIRA, 2015).

De acordo com os resultados de Klein e Mascarenhas (2016) nos casos em que a remuneração é baixa e não supre a demanda do trabalhador, ocorre a diminuição da motivação para exercer a função desempenhada aumentando a possibilidade de evasão do serviço. Dessa forma, ocorre o aumento da insatisfação profissional e pode ocorrer a mudança dos colaboradores que não são interessantes dentro de uma organização que preza pela qualificação e pelo tempo de serviços.

Outro fator motivacional é apresentado por Zanetti, Souza e Martins (2022), ao referir-se às necessidades fisiológicas como motivacionais. Para o trabalhador é tão importante quanto frustrante ele não conseguir decidir todas as ações de maneira

consciente ao ser influenciado pelo impulso de sobrevivência. Constatando que existe um sistema que incentiva socialmente esse crescimento, a sociedade brasileira, ao ter uma estrutura capitalista onde o ideal é o acúmulo de recursos, se empenha para que esse fator seja socialmente reforçador para o trabalhador.

TEORIA DO REFORÇO

A teoria do reforço é uma das abordagens mais importantes da psicologia organizacional. Pois, ela parte do pressuposto que o comportamento humano é moldado pelas consequências que ele traz. Ou seja, as pessoas tendem a repetir comportamentos que trazem recompensas e evitar aqueles que trazem punições. Deste modo, essa abordagem vem a trazer implicações importantes para a gestão de pessoas nas organizações.

Conforme destacado por Gomes e Santos (2017),

[...] a Teoria do Reforço de Skinner tem sido amplamente utilizada na psicologia organizacional como uma ferramenta para a gestão de pessoas, uma vez que permite identificar comportamentos que devem ser incentivados ou desencorajados por meio do reforço positivo ou negativo, respectivamente (GOMES E SANTOS, 2017, pp. 60-71).

Uma das aplicações mais diretas da teoria do reforço é a ideia de recompensar comportamentos desejados. Quando um colaborador realiza uma atividade de forma eficiente, por exemplo, a empresa pode recompensá-lo com um bônus ou um elogio. Isso tende a aumentar a probabilidade de que ele repita esse comportamento no futuro, contribuindo para o sucesso da organização.

Conforme destacado por Ferreira e Santos (2021),

[...] a Teoria do Reforço de Skinner defende que o comportamento humano pode ser moldado por meio da utilização de reforçadores, que podem ser positivos ou negativos. Os reforçadores positivos são estímulos que aumentam a probabilidade de um comportamento ser repetido, enquanto os reforçadores negativos são estímulos que diminuem a probabilidade de um comportamento ser repetido. Segundo a teoria, é possível planejar e modelar o comportamento humano por meio da utilização adequada dos reforçadores, de forma a incentivar comportamentos desejados e desencorajar comportamentos indesejados. Dessa forma, a Teoria do Reforço de Skinner tem sido aplicada em diversas áreas, incluindo a psicologia

organizacional, com o objetivo de melhorar o desempenho e a produtividade das equipes de trabalho.

Entretanto essa teoria vem a se expressar como uma faca de dois gumes, pois, uma vez que a organização foca somente em reforços e punições a fim de aumentar o trabalho em massa pode vir a ocasionar também o sofrimento do trabalhador, pois, a empresa acaba deixando de focar nos sentimento, atitudes e expectativas do colaborador. No entanto, a Teoria do Reforço fornece poderosos meios de análise sobre aquilo que controla o comportamento, e por essa razão, é sempre considerada quando se discute o tema (SILVA; LIMA, 2016, p. 62). No entanto, é importante lembrar que a teoria do reforço não é a única abordagem relevante para a psicologia organizacional. Outras teorias, como a teoria da equidade e a teoria da expectativa.

CONDIÇÕES DE TRABALHO E SAÚDE DO COLABORADOR

As condições internas da organização têm participação no empenho motivacional dos seus colaboradores onde varia de acordo com aquilo que será de maior interesse para o quadro de servidores. Dessa forma, para os trabalhadores que têm motivação pela remuneração recebida, a satisfação contribuirá para o aumento da produção, logo, a percepção da justiça na distribuição de tarefas teve baixo impacto (ARMOND, 2017).

De acordo com Oliveira et al (2018), as condições de trabalho são fundamentais para a saúde física e mental dos trabalhadores, bem como para o desenvolvimento de uma cultura organizacional saudável e produtiva. Desta forma é de fundamental importância que as organizações comecem a considerar fatores como a ergonomia, história de vida dos colaboradores, assim como o estado psicológico desses colaboradores a fim de criar um ambiente de trabalho que possibilite o desenvolvimento pessoal e profissional dos colaboradores. Além disso, é crucial que sejam estabelecidos métodos para lidar com as questões que surgem no ambiente de trabalho, a fim de reduzir e prevenir a incidência de enfermidades profissionais e desentendimentos entre colegas. Dessa forma, é responsabilidade tanto das empresas quanto dos funcionários propiciar condições de trabalho adequadas, com o objetivo de garantir o bem-estar de todos os envolvidos.

O desenvolvimento da autonomia e responsabilidades dentro do ambiente de trabalho traz contribuições ao processo dinâmico da subjetividade do trabalhador que ao perceber a valorização do seu trabalho pode sentir-se motivado a continuar produzindo. Porém isso não acontece na maior parte dos estabelecimentos e organizações comerciais públicas ou privadas que seguem um modelo que dá visibilidade para algumas profissões e invisibiliza o trabalho de outras. Tal resultado é apontado colocando como exemplo as profissões de medicina e enfermagem nas instituições de saúde que além de receber mais do triplo em ganhos financeiros os médicos são hipervalorizados socialmente ao mesmo tempo em que outros profissionais não são reconhecidos (RIBEIRO; GOMES, 2020).

Segundo uma pesquisa realizada em 2017, o reconhecimento profissional por parte dos superiores hierárquicos e dos pacientes é um fator importante para a motivação dos profissionais de enfermagem e, conseqüentemente, para a qualidade do cuidado prestado (GOMES et al., 2017, p. 340). Dessa forma, esse reconhecimento faz parte do processo de humanização, apesar das relações de poder ainda serem perpetuadas através da lógica médica, o diálogo entre os profissionais não apenas evita erros de comunicação como contribui para melhorar o atendimento do usuário do serviço (CARVALHO; MARTINS; LÚCIO; PAPANDRÉA, 2013; VILLA; ARANHA; SILVA; FLÔR, 2015).

Além da humanização do trabalho, a segurança dos servidores deve ser observada como parte fundamental para que seja possível obter um espaço físico e psicológico de qualidade. Dessa forma, algumas ações profiláticas vêm sendo adotadas nas organizações de trabalho com o objetivo de prevenir psicopatologias no ambiente laboral. Os autores também salientam que o espaço físico e estrutural necessita de cuidados para a prevenção de riscos à saúde do trabalhador (CARVALHO; MARTINS; LÚCIO; PAPANDRÉA 2013).

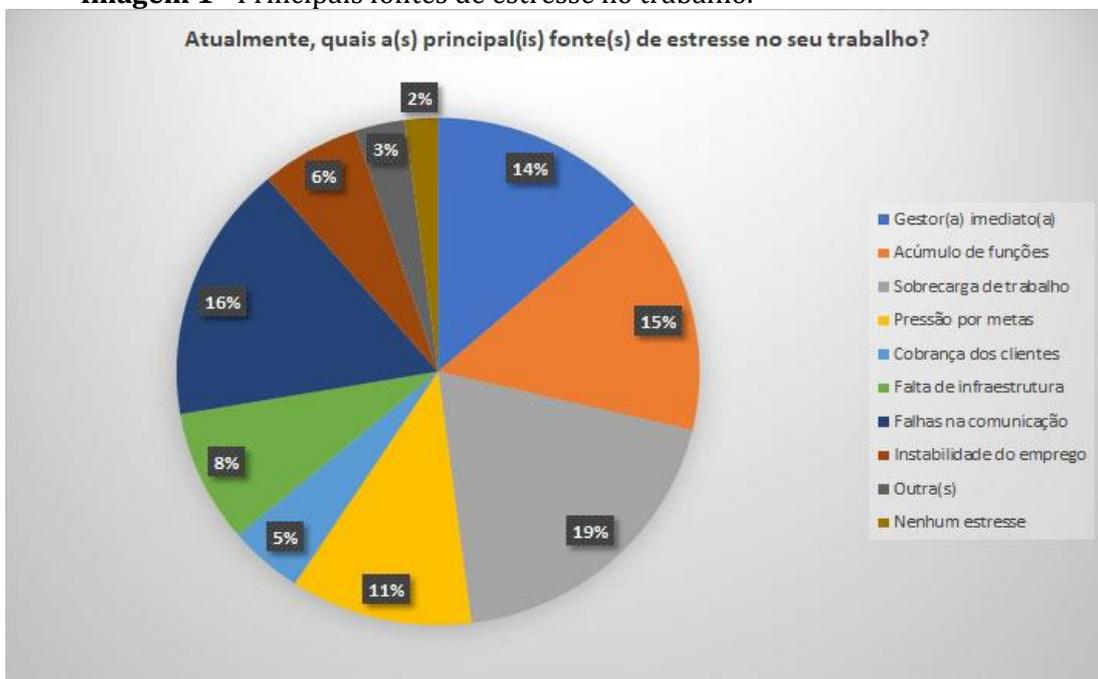
Em um estudo realizado em uma universidade pública de Sergipe foi possível observar que servidores da rede pública tem menos satisfação do que aqueles que se encontram no mercado privado, existe uma predominância de homens mais velhos na ocupação de cargos de poder e gestão, enquanto que mulheres e jovens estão organizados a partir da área técnica em maior número. Quanto às pessoas idosas, a realidade continua a ser desafiadora principalmente para mulheres (CRUZ; QUIROZ;

LIMA, 2014). Portanto, as condições de saúde do trabalhador e a qualidade dos recursos para desempenho e desenvolvimento da função ainda são perpassadas pela precariedade e falta de investimentos das empresas na saúde do trabalhador.

Em uma pesquisa sobre fontes de estresse no trabalho (Imagem1), Oliveira e Nakata (2018) encontram como principais fontes de estresse a sobrecarga de trabalho e acúmulo de funções respectivamente, em primeiro (19%) e terceiro (15%) lugares pelos 390 respondentes. Ambas fontes de estresse costumam ser consequências de organizações que encaram os desafios de um mercado conturbado, reduzindo a folha de pagamento, redistribuindo tarefas e aumentando a produção para fechar a conta no fim do ano (OLIVEIRA E NAKATA, 2018).

Contudo, a empresa tem responsabilidade sobre as consequências dessas realidades na vida de cada colaborador, e como é discutido, na saúde mental e emocional dos profissionais.

Imagem 1 - Principais fontes de estresse no trabalho.



Fonte: (OLIVEIRA E NEKATA, 2018).

POSSÍVEIS MODOS DE CUIDAR DA SAÚDE MENTAL

A psicologia do trabalho surgiu para contribuir com a prevenção dos transtornos do ambiente de trabalho visando os interesses da organização. Logo, o profissional no exercício das atribuições laborais deve estar atento para o clima

organizacional, cultural, relações de poder, liderança, etc. Visando melhorias dentro do ambiente de trabalho, o profissional trabalha a sublimação dos processos traumáticos e estressores dentro de uma empresa ou organização (FRANCO; BITENCOURT, 2015).

Um dos pontos essenciais para promoção de saúde e autonomia do trabalho do psicólogo também pode ser observado na humanização das relações de trabalho, quer dizer, desenvolver estratégias integrativas que facilitem a comunicação entre os colaboradores, colaboradores e trabalho, colaboradores e organização. Dessa forma, trabalha as expectativas, possibilidades, bem-estar psíquico e promoção da autonomia dos trabalhadores a fim de evitar situações em que o trabalhador tenha os seus direitos negados ou sofra assédio institucional (FILHO; BORGES, 2014).

Portanto, ao mediar as relações dentro do ambiente de trabalho, o profissional avalia a satisfação em relação ao servidor e posteriormente informará quais setores necessitam de atenção pensando na motivação e bem-estar do trabalhador e da produção da organização.

Um estudo realizado em 2018 destacou que,

[...] embora a psicologia organizacional possa trazer benefícios importantes para a promoção da saúde mental e do bem-estar no ambiente de trabalho, os psicólogos também estão sujeitos às demandas e pressões das organizações e podem enfrentar conflitos éticos e morais ao tentar conciliar seus papéis profissionais e pessoais (SILVA et al., 2018, p. 18).

A partir do ponto da ação em vista de resultados benéficos, cabe neste momento apontar a ACP – Abordagem Centrada na Pessoa como indicativa propícia a realidade doentia e desafiadora do estresse laboral. O mesmo deixa como seqüela o desequilíbrio físico e psíquico no ambiente de trabalho e a todos que mesmo que indiretamente se relacionam com o sujeito afetado pelo cansaço e fadiga decorrentes das exigências do ambiente de trabalho. Com a Teoria da ACP, o foco da administração empresarial aplicará forças e recursos no cuidado, valoração e formação dos seus funcionários entendendo que o maior bem que uma pessoa possa adquirir será a vida. A vida está disponível a todos e em todos ela se encontra disponível. Logo, proporcionar bem-estar ao indivíduo é capacitá-lo como sujeito de fato e de direito, único responsável primeiro pelo próprio jeito de assumir e usufruir seu aqui e agora.

Segundo Health e Care (2019) a fadiga constante, irritabilidade e inquietação motora são alguns dos principais sintomas do estresse laboral — patologia ligada ao

ambiente de trabalho. Quem mais são afetados por este mal são os trabalhadores e empresas em sua rotina diária de trabalho. Portanto, compreende-se que a fonte originadora do estresse laboral se encontra na relação entre trabalhador e empresa.

Uma pesquisa da International Stress Management Association mostra que, no nosso país, 69% dos entrevistados relatam que vêm do trabalho os motivos que causam estresse. Entre os diversos motivos, os que preponderam são as longas jornadas e a tensão que paira sobre o ambiente de trabalho.

Como dado estatístico avaliemos: A empresa norte-americana Wrike, de desenvolvimento de software de gestão de projetos, fez uma pesquisa com 1.400 de seus colaboradores para entender as causas do estresse laboral. O resultado foi o seguinte:

desacordos na informação	52%
falta de prioridade nas tarefas	51%
objetivos irrealistas	49%;
mudança nos prazos de entrega	47%
liderança confusa e/ou perdida	44%
tarefas pouco claras	44%
distorção de funções	43%
ambiente pouco colaborativo	42%
falta de motivação entre a equipe	37%
incerteza do papel no projeto	24%

O fato é que, em alguns casos, o estresse laboral não tratado pode gerar outros problemas que muitos denominam efeitos colaterais. Como tipologia temos a síndrome de Burnout. Essa síndrome é caracterizada pelo esgotamento físico e psíquico em decorrência da carga extenuante do trabalho executado dia a dia, mensalmente, ao longo dos anos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do que foi exposto ao longo da pesquisa pode-se observar que existem variabilidades em relação às possíveis motivações do trabalhador na realização de uma ação, independentemente de ser remunerada ou não. E as afetividades que envolvem o clima organizacional serão norteadoras na busca por melhorias a fim de encontrar a realização profissional. Contudo, os sujeitos na busca por melhorias vão dinamizando as suas necessidades que de acordo com o contexto ganham maior ou menor urgência. Por outro lado, houve o aumento de patologias e psicopatologias do trabalho alertando para as condições insalubres às quais se encontram sujeitos milhares de trabalhadores que além de ter pouca satisfação podem acabar adoecendo ou ainda perdendo a garantia dos seus direitos.

Logo, o estudo apresentado revela uma abordagem abrangente e sensível às condições complexas do mundo do trabalho e seu profundo impacto na saúde física e mental dos trabalhadores. Explorando desde cargas horárias extenuantes até ambientes insalubres e insatisfatórios interpessoais desafiadores, a pesquisa busca desvendar as causas subjacentes de adoecimentos e até mesmo invalidez entre os profissionais expostos a tais condições adversas.

O estudo também reconhece e enfatiza o valor da saúde mental dos trabalhadores. A inclusão de terapias meditativas e apoio psicoterápico, desde medidas preventivas até tratamentos necessários, é um aspecto notável dessa pesquisa. Isso explica o entendimento de que o estresse e a pressão do ambiente de trabalho podem ter um impacto profundo na saúde mental, e oferecer recursos para lidar com essas questões é crucial para a saúde integral dos trabalhadores. Porém, enquanto a pesquisa oferece uma visão promissora para melhorar as condições do trabalho, não podemos ignorar os desafios inerentes à implementação dessas sugestões ao traduzir essas ideias em ambientes de trabalho diversos.

Sendo assim, é importante ressaltar que a motivação e saúde mental no trabalho são fatores essenciais para o bem-estar dos colaboradores e, conseqüentemente, para o sucesso das empresas. Neste trabalho, pudemos observar que apesar de haver uma quantidade limitada de artigos sobre o tema, é possível perceber que existem diversas abordagens e técnicas para motivar e preservar a saúde mental dos trabalhadores. É

importante ressaltar que este é um assunto que precisa de atenção contínua e que sempre existirão novas pesquisas e descobertas sobre o tema.

Ao compararmos com o contexto atual, podemos perceber a importância do home office e da flexibilidade de horários para a saúde mental dos colaboradores. Por fim, é fundamental que os colaboradores sejam educados sobre os cuidados que devem ter para preservar a saúde mental no trabalho, como não levar as questões pessoais para o ambiente de trabalho, saber trabalhar em equipe e não se envolver no serviço do outro.

REFERÊNCIAS

ALVES, MAZZOTTI, A. J. A “**revisão bibliográfica**” em teses e dissertações: meus tipos inesquecíveis – o retorno. In: BIANCHETTI, L.; MACHADO, A. M. N. (Org.). A bússola do escrever: desafios e estratégias na orientação de teses e dissertações. São Paulo: Cortez, 2002. p. 25-44.

ARMOND, L. P. **Motivação pela remuneração por desempenho, justiça organizacional e desempenho humano no trabalho**. 2017. XII. 108 f., il. Dissertação (Mestrado em Administração) Universidade de Brasília, Brasília, 2017.

AMERICAN PSYCHOLOGICAL ASSOCIATION. **Psicologia organizacional**. Recuperado de <https://www.apa.org/topics/organizational-psychology>. 2019

CAROÇO, J. G.; CORREIA, M. F. **Práticas de gestão de recursos humanos e satisfação no trabalho: papel mediador da motivação e comprometimento organizacional**. Rev. Organizações e Trabalho, n.º 37-38, 2012, pp. 41-60.

CAVALCANTE, C. E. **Motivação no trabalho voluntário: expectativas e motivos na pastoral da criança**. Disponível em: <https://repositorio.ufrn.br/bitstream/123456789/12075/1/MotivacaoTrabalhoVolunt%C3%A1rio_2012.pdf> acesso em Out de 2021.

CRUZ, L. J.; QUEIROZ, N. S.; LIMA, G. S. **Motivação, comprometimento e sofrimento no trabalho do setor público: Um estudo de caso em uma universidade pública de Sergipe**. RAD Vol.16, n.2, Mai/Jun/Jul/Ago 2014, p.87-116.

CAMERON, K. S. QUINN, R. E. **Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework**. John Wiley & Sons. 2015.

FRANCO, T.; BITENCOURT, K. **Sublimação de processos traumáticos e estressores no ambiente de trabalho: possibilidades e limites**. Psicologia em Revista, v. 21, n. 2, p. 304-320, 2015.

MOTIVAÇÃO E SAÚDE MENTAL NO TRABALHO: UMA REVISÃO INTEGRATIVA DE LITERATURA. Gleyce Anne Queiroz SARAIVA; Karoline Cunha SOUSA; Iramar Ribeiro CAMPOS; Anderson Rocha ALENCAR. JNT -Facit Business and Technology Journal. QUALIS B1. 2023.FLUXO CONTÍNUO – MÊS DE SETEMBRO Ed. 45. VOL. 1. Págs. 208-227. ISSN: 2526-4281 <http://revistas.faculdefacit.edu.br>. E-mail: jnt@faculdefacit.edu.br.

FERREIRA, Daniela. **A importância da psicologia organizacional nas empresas.** 2018. Disponível em: <<https://pme.pt/importancia-da-psicologia-organizacional-nas-empresas/>> acesso em Out de 2021.

FERREIRA, A. M. SANTOS, G. N. **A Teoria do Reforço de Skinner e sua aplicação na psicologia organizacional.** Revista de Administração e Inovação, 18(1), 1-10. 2021.

FILHO, A. A.; BORGES, L. O. **A motivação dos profissionais da saúde das unidades básicas de saúde.** Rev. Psicologia, Ciencia e Profissão, 2014, 34 (4), 984-1001.

GREGOLIN, M. R. P.; PATZLAFF, A. C.; PATZLAFF, P. M. G. **Motivação para o trabalho e o comportamento humano nas organizações.** Disponível em: <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3852067>> acesso em Out de 2021.

GRANT, A. **Originals: how nonconformists the word.** 2015.

GOMES, C. O. SANTOS, V. F. **Teoria do Reforço de Skinner e sua aplicação na gestão de pessoas.** Revista de Gestão e Projetos, 8(2), 60-71. 2017.

GOMES, A. R. S. et al. **Satisfação profissional e fatores motivacionais dos enfermeiros em unidades hospitalares.** Revista Brasileira de Enfermagem, v. 70, n. 2, p. 337-343, 2017.

HEALTH & CARE. **4 coisas que você precisa saber sobre estresse laboral.** 2019. Disponível em: <<https://nucleohealthcare.com.br/2019/04/30/4-coisas-que-voce-precisa-saber-sobre-estresse-laboral/>> acesso em Out de 2021.

JACQUES, M. G.; CODO, W. **Saúde mental & trabalho leituras: psicodinâmica do trabalho.** Editora Vozes, 2002.

KLEIN, F. A.; MASCARENHAS, A. O. **Motivação, satisfação profissional e evasão no serviço público: o caso da carreira de especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental.** Rev. Adm. Pública 50 (1) • Jan-Feb 2016.

LUTHANS, F., LUTHANS, K. W., LUTHANS, B. C. **Organizational behavior: An evidence-based approach.** IAP. 2017.

LEKA, S. COX, T. **An introduction to occupational health psychology.** John Wiley & Sons. 2016.

MAROCHI, M. L. G. **Considerações sobre modelos de produção e a psicologia do trabalho.** Rev. FAE, Curitiba, v.5, n.1, p.15-28, jan./abr. 2002.

OLIVEIRA, Anna; NAKATA, Lina. **As cinco fontes de estresse no trabalho.** 2018. Disponível em: <<https://gptw.com.br/conteudo/artigos/fontes-estresse-trabalho/>> acesso em Out de 2021.

MOTIVAÇÃO E SAÚDE MENTAL NO TRABALHO: UMA REVISÃO INTEGRATIVA DE LITERATURA. Gleyce Anne Queiroz SARAIVA; Karoline Cunha SOUSA; Iramar Ribeiro CAMPOS; Anderson Rocha ALENCAR. JNT -Facit Business and Technology Journal. QUALIS B1. 2023.FLUXO CONTÍNUO – MÊS DE SETEMBRO Ed. 45. VOL. 1. Págs. 208-227. ISSN: 2526-4281 <http://revistas.faculdadefacit.edu.br>. E-mail: jnt@faculdadefacit.edu.br.

OLIVEIRA, A. L. **Poder e liderança: uma revisão bibliográfica.** Revista de Administração IMED, 8(1), 173-189. 2018.

OLIVEIRA, A. S. FERNANDES, F. **Motivação: uma análise teórica.** Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, 2(2), 1-10. 2014.

OLIVEIRA, L. A. F. DESCH, A. ALVES, A. L. **Condições de trabalho e saúde mental: uma revisão bibliográfica.** Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, 43, e9. 2018.

PICOLI, P.; GODOI, C. K. **Motivação para o trabalho voluntário contínuo: uma pesquisa etnográfica em uma organização espírita.** o&s - Salvador, v.19 - n.62, p. 399-415 - Julho/Setembro - 2012.

PEREIRA, A. SANTOS, A. P. **O taylorismo e sua influência na gestão de pessoas nas organizações.** Revista de Administração FACES Journal, 13(3), 132-152. 2014.

PEIXOTO, R. A. CHAVES, S. M, ROCHA, K. B. **Cultura organizacional, valores e competências requeridos aos profissionais nas organizações contemporâneas.** Revista de Administração Mackenzie, 15(4), 52-77. 2014.

RIBEIRO, L.; GOMES, M. **Desvalorização de outras profissões em relação à medicina e enfermagem em instituições de saúde.** Revista de Saúde Pública, v. 54, p. 78, 2020.

RODRIGUES, W. A.; NETO, M. T. R.; FILHO, C. G. I. **As influências na motivação para o trabalho em ambientes com metas e recompensas: um estudo no setor público.** Rev. Adm. Pública — Rio de Janeiro 48(1):253-73, jan./fev. 2014.

ROBBINS, S. P; JUDGE, T.A. **Comportamento organizacional.** Pearson Education do Brasil. 2017.

SALAZAR, K. A.; SILVA, A. R. L.; FANTINEL, L. D. **As relações simbólicas e a motivação no trabalho voluntário.** • Ram, Rev. Adm. Mackenzie, 16(3), Edição Especial • São Paulo, SP • Maio/Jun. 2015.

ROBBINS, S. P, JUDGE, T. A. **Comportamento organizacional.** Pearson. 2019.

SANTOS, A. P. MEDEIROS, P. **Saúde mental e trabalho: uma revisão bibliográfica.** Revista de Administração IMED, 4(3), 271-287. 2014.

SILVA, L. C. SANTOS, T. G. **Desenvolvimento das capacidades humanas e motivação: uma análise teórica.** Psicologia em Pesquisa, 9(2), 1-10. 2015.

SILVA, C. R. A. et al. **A ética na atuação do psicólogo organizacional: análise de demandas e conflitos.** Revista de Administração Contemporânea, v. 22, n. 4, p. 511-529, 2018.

MOTIVAÇÃO E SAÚDE MENTAL NO TRABALHO: UMA REVISÃO INTEGRATIVA DE LITERATURA. Gleyce Anne Queiroz SARAIVA; Karoline Cunha SOUSA; Iramar Ribeiro CAMPOS; Anderson Rocha ALENCAR. JNT -Facit Business and Technology Journal. QUALIS B1. 2023.FLUXO CONTÍNUO – MÊS DE SETEMBRO Ed. 45. VOL. 1. Págs. 208-227. ISSN: 2526-4281 <http://revistas.faculdadefacit.edu.br>. E-mail: jnt@faculdadefacit.edu.br.

SPRANDEL, L. I. S.; VAGHETTI, H. H. **Valorização e motivação de enfermeiros na perspectiva da humanização do trabalho nos hospitais.** Rev.Eletr. Enf. [Internet]. 2012 oct/dec;14(4):794-802. Disponível em: <http://www.fen.ufg.br/revista/v14/n4/v14n4a07.html>. Acesso em Out de 2021.

SZNELWAR, L. I.; UCHIDA, S.; LANCMAN, S. **A subjetividade no trabalho em questão. Dossiê - Subjetividade e Cultura: O Sofrimento no Social** • Tempo soc. 23 (1) • 2011.

SOUZA, Marcela Tavares de; SILVA, Michelly Dias da; CARVALHO, Rachel de. **Revisão integrativa: o que é e como fazer.** 2008. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/eins/a/ZQTBkVJZqcWrTT34cXLjtBx/?format=pdf&lang=pt>> acesso em Out de 2021.

UNESP. **Tipos de revisão de literatura.** Biblioteca Prof. Paulo de Carvalho Mattos. Botucatu, 2015. Disponível em: <<https://www.fca.unesp.br/Home/Biblioteca/tipos-de-evisao-de-literatura>> acesso em Out de 2021.

VILLA, E. A.; ARANHA, A. V. S.; SILVA, L. L. T.; FLÔR, C. R. **As relações de poder no trabalho da estratégia saúde da família.** Saúde debate 39 (107) • Oct-Dec 2015.

WEYKAMP, J. M.; CEGAGNO, D.; HERMEL, P.; TOLFO, F. D.; SIQUEIRA, H. C. H. **Motivação: Ferramenta de Trabalho do Enfermeiro na Prática da Educação em Saúde na Atenção Básica.** Disponível em: <<https://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/rbcs/article/view/25215/15033>> acesso em Out de 2021.

ZANETTI, A. SOUZA, D. MARTINS, R. B. **Necessidades fisiológicas como fatores motivacionais: uma revisão teórica.** Revista Brasileira de Motricidade, 8(1), 1-12. 2022.