

## INTRODUÇÃO

A psicologia organizacional desempenha um papel crucial na interpretação e aplicação das normas trabalhistas, uma vez que busca compreender o comportamento humano no ambiente de trabalho. Essa disciplina analisa como as pessoas se relacionam com as organizações, como são afetadas pelo ambiente laboral e como influenciam a eficácia e o sucesso das empresas.

Ao lidar com questões trabalhistas, a psicologia organizacional oferece insights valiosos sobre como as normas podem ser interpretadas e aplicadas de forma mais eficaz. Ela considera não apenas a letra da lei, mas também o impacto emocional e psicológico das normas sobre os colaboradores.

O termo Psicologia Organizacional e do Trabalho, utilizado a partir da década de 90, busca abranger a ampla diversidade da área, sugerindo a existência de dois principais eixos de fenômenos que englobam aspectos psicossociais: as organizações, entendidas como ferramentas sociais que formam coletivos humanos, e o trabalho, considerado a atividade fundamental do ser humano, responsável por reproduzir tanto sua própria existência quanto a da sociedade. (BASTOS, 2003, p. 134).

Ao longo da história, a Psicologia do Trabalho tem passado por mudanças que se refletem até mesmo na forma de nomeá-la: inicialmente denominada Psicologia Industrial, evoluiu para Psicologia Organizacional e, mais recentemente, alguns autores a têm chamado de Psicologia Política do Trabalho ou simplesmente Psicologia do Trabalho. Essas diferentes designações representam três conjuntos distintos de conhecimentos e práticas.

As definições do que fazer, como fazer e por que fazer do psicólogo organizacional e do trabalho variam de acordo com o enfoque adotado. Os três enfoques mencionados se distinguem em aspectos como: (1) o contexto socioeconômico de surgimento, com suas demandas; (2) o estilo de gestão e organização do trabalho aos quais se dirigem; (3) o tipo de organização a que se aplicam (por exemplo: indústria, serviços, etc.); (4) a unidade de análise básica (indivíduo, grupos e organizações, as organizações no meio e as ocupações); (5) conteúdos mais focalizados e (6) as ações predominantes.

Ao elaborar, por exemplo, políticas de recursos humanos, a psicologia organizacional pode ajudar a garantir que as normas trabalhistas sejam redigidas de forma clara e compreensível para todos os colaboradores. Além disso, ao lidar com conflitos ou

processos disciplinares, a psicologia organizacional pode oferecer abordagens para garantir que as normas sejam aplicadas de maneira justa e respeitosa, levando em consideração o bem-estar emocional dos envolvidos.

Outro aspecto importante é a influência da psicologia organizacional na cultura empresarial. Uma cultura que valoriza o bem-estar e a satisfação dos colaboradores tende a ter um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo, o que pode refletir-se na interpretação e aplicação das normas trabalhistas.

Em resumo, a psicologia organizacional desempenha um papel fundamental na interpretação e aplicação das normas trabalhistas, ao considerar o impacto humano das normas e contribuir para um ambiente de trabalho mais justo, saudável e produtivo.

### **1) Relação entre Psicologia Organizacional e Direito do Trabalho**

A Psicologia, assim como outras Ciências Humanas que surgiram fragmentando seus objetos de estudo, se divide em diversos ramos de conhecimento, evidenciando sua abordagem dicotomizada dos fenômenos psíquicos. As condições históricas que permitiram o surgimento das dicotomias sujeito-objeto, essência-existência, indivíduo-sociedade nas outras ciências humanas também as originaram na Psicologia. Nesse sentido, a subdivisão da Psicologia em diferentes ramos de conhecimento é uma das maneiras formais de abordar a realidade e os fenômenos humanos.

Dessa forma, a Psicologia se tornou uma das áreas mais capacitadas a subsidiar a prática funcional. A Psicologia Organizacional e do Trabalho, uma de suas subáreas, visa fornecer parte dos fundamentos epistêmicos para a compreensão de fatos e solução de problemas laborais, especialmente nas interações humanas.

Em 2003, Garcia, Valdehita e Jover analisam diversas definições do tema e afirmam que:

A Psicologia do trabalho é uma disciplina ao mesmo tempo teórica e aplicada, que busca, mediante o uso de conceitos, modelos e métodos procedentes da Psicologia, descrever, compreender, prever e explicar o comportamento laboral de indivíduos e grupos, assim como os processos subjacentes ao mesmo. Objetiva ainda a intervenção, tanto sobre a pessoa como sobre o trabalho, com o propósito de melhor satisfazer as necessidades dos trabalhadores, sem nunca esquecer de incrementar os benefícios e rendimentos da empresa (p. 22)

O papel do psicólogo nas organizações consiste em atuar como facilitador e conscientizador dos diversos grupos que compõem a instituição, levando em consideração a saúde e a subjetividade dos indivíduos, a dinâmica da empresa e sua inserção no contexto mais amplo da organização. As atividades desempenhadas nesse papel, embasadas em técnicas e instrumentos da Psicologia e relacionadas à relação entre o homem e o trabalho, têm o potencial de promover o desenvolvimento da empresa, dos trabalhadores e da sociedade

A função primordial da psicologia do trabalho consiste em investigar formas de aprimorar a qualidade de vida dos profissionais no ambiente laboral. Essa disciplina é de suma importância para as organizações, uma vez que é no trabalho que a maior parte de nossa existência é vivida.

O trabalho não se resume apenas a garantir os recursos financeiros necessários para a subsistência. As pessoas necessitam de um propósito que as motive a sair da cama e devem sentir-se bem ao pensar em encontrar seus colegas e desempenhar suas atividades, independentemente da remuneração que receberão por isso.

A psicologia do trabalho intervém para proporcionar melhores condições emocionais aos trabalhadores, visando ao bem-estar no que tange aos seus sentimentos.

Neste sentido, a Professora Maria Aparecida Aguiar leciona:

No entanto, o comportamento do indivíduo resulta não apenas das forças da personalidade, mas também de uma interação dele (características psicológicas, com uma forma própria de organização) com o meio externo. A complexidade das forças que geram determinados comportamentos torna-se maior quando se observa que determinados traços psicológicos de um indivíduo são mais relevantes em algumas situações do que em outras, e que a própria organização desses traços também pode ser modificada à medida que o indivíduo interage com o meio. Portanto, o estudo da personalidade não nos possibilita rotular os indivíduos e predizer seus comportamentos com certeza absoluta. A personalidade pode ser modificada por fatores externos e internos. (AGUIAR, 1981, p. 86).

A Psicologia está interessada na descrição e na explicação do comportamento humano. Isso envolve a análise das ações manifestas de um indivíduo, bem como dos

sentimentos, pensamentos, atitudes e valores que determinam tais ações. O objeto desta Ciência jaz no humano, ser tão complexo que sempre escapa e ultrapassa as definições que dele se fazem. Através de seu objeto de estudo, a Psicologia se defronta com uma variedade de teorias explicativas sobre o homem e sobre os fenômenos que o cercam.

No entanto, o estudo de qualquer matéria, antes de tudo, requer a formalização de um conceito operacional dela, permitindo ao iniciante obter acesso a informações fundamentais, destacando o objeto epistemológico, a história do conhecimento, e autores e obras relevantes.

A relação entre Psicologia Organizacional e Direito do Trabalho é de extrema relevância e complexidade, pois envolve questões fundamentais para a compreensão e melhoria das relações laborais. Ambas as áreas têm como objetivo central a promoção do bem-estar e da eficácia nas organizações, embora atuem de maneiras distintas e complementares nesse processo.

A Psicologia Organizacional, enquanto campo de estudo e prática da Psicologia, busca compreender o comportamento humano nas organizações, analisando como as pessoas interagem com o trabalho, com os colegas e com a estrutura organizacional como um todo. Ela se preocupa em identificar os fatores que influenciam a motivação, a satisfação, o desempenho e o desenvolvimento pessoal e profissional dos colaboradores.

Por sua vez, o Direito do Trabalho é o ramo do Direito que regula as relações de trabalho, garantindo os direitos e deveres dos trabalhadores e dos empregadores. Ele estabelece normas sobre contratação, jornada de trabalho, remuneração, saúde e segurança no trabalho, entre outros aspectos, com o objetivo de garantir condições dignas de trabalho e equilíbrio nas relações laborais.

A intersecção entre essas duas áreas ocorre em diversos pontos, sendo um dos principais a saúde mental e emocional dos trabalhadores. A Psicologia Organizacional contribui para a identificação e prevenção de problemas como estresse, ansiedade e depressão no ambiente de trabalho, por meio de programas de promoção da saúde mental, intervenções psicossociais e apoio emocional aos colaboradores.

O Direito do Trabalho, por sua vez, estabelece normas para a proteção da saúde mental dos trabalhadores, como a exigência de ambientes de trabalho seguros e saudáveis, a garantia de pausas durante a jornada de trabalho e o direito ao afastamento remunerado em casos de doenças psicológicas relacionadas ao trabalho. Além disso, ele prevê a realização de exames médicos periódicos para identificação de possíveis problemas de saúde mental decorrentes do trabalho.

Outro aspecto importante da relação entre Psicologia Organizacional e Direito do Trabalho é a gestão de conflitos. A Psicologia Organizacional oferece técnicas e estratégias para a identificação e resolução de conflitos no ambiente de trabalho, promovendo a comunicação eficaz, a negociação e a mediação entre as partes envolvidas. O Direito do Trabalho, por sua vez, estabelece os procedimentos legais para a resolução de conflitos trabalhistas, como as audiências de conciliação e mediação, garantindo que os direitos das partes sejam respeitados e que os conflitos sejam solucionados de forma justa e equilibrada.

Além disso, a Psicologia Organizacional contribui para a seleção e o desenvolvimento de pessoal, auxiliando as empresas na escolha dos profissionais mais adequados para cada função e na promoção do desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores. O Direito do Trabalho, por sua vez, estabelece os direitos e deveres dos trabalhadores e empregadores, garantindo que as relações de trabalho sejam pautadas pela justiça e pela equidade.

A relação entre Psicologia Organizacional e Direito do Trabalho é de grande importância para a promoção de ambientes de trabalho saudáveis e produtivos, garantindo o respeito aos direitos dos trabalhadores e o cumprimento das normas trabalhistas. Ambas as áreas se complementam e se fortalecem mutuamente, contribuindo para o bem-estar e a qualidade de vida no trabalho.

## **2) Psicologia Organizacional e Normas Trabalhistas**

Estabelecemos neste paradigma duas abordagens a serem indexadas como formas de estabelecer como a psicologia organizacional e as normas trabalhistas estão intimamente ligadas, e desta forma, devem atuar juntas para melhor conformar os direitos sociais trabalhistas.

Por primeiro, análise da influência da Psicologia Organizacional na interpretação das normas trabalhistas. Nesta esteira, e por segundo, devemos analisar como os princípios da Psicologia Organizacional podem contribuir para uma aplicação mais eficaz das normas.

Castel (1997) argumenta que a construção da identidade da pessoa decorre da consolidação dos suportes sociais que possibilitam sua existência. Ele destaca o papel crucial do Estado na regulação e estruturação do trabalho, enfatizando que o Estado deve

atuar como promotor de segurança e proteção social, e não de vulnerabilidade, uma vez que, sem trabalho, as pessoas ficam desamparadas.

Nesse sentido, as escolhas ideológicas e políticas de cada governo têm um impacto significativo na regulação do trabalho, podendo resultar em maior ou menor grau de segurança e proteção social para diferentes grupos de trabalhadores

Na mesma linha, Bourdieu (2002/1971) argumenta que a estrutura social é uma estrutura objetivamente estruturada, permeada pelas relações de poder em um jogo de forças e lutas. Nesse contexto, a posição e a disposição de cada pessoa no campo social, determinadas pelo *habitus* de classe, refletem a distribuição de diferentes formas de capital (material, social, simbólico, político) de que cada agente dispõe, o que, por sua vez, determina sua ação social ou prática. No entanto, essa estrutura se transforma e/ou se conserva por meio das interações entre os agentes sociais que ocupam posições e possuem disposições específicas de seu *habitus* de classe dentro de um campo social, que é entendido como um segmento da sociedade e, ao mesmo tempo, uma estrutura que estrutura outras relações sociais.

Para Bourdieu, toda estrutura social é caracterizada pela dominação, sendo que o que varia é a correlação de forças entre os agentes. O *habitus* de classe são sistemas de disposições (estruturados e estruturantes) de modos de agir, pensar, ser e fazer que são internalizados pela interiorização das estruturas sociais. Esses sistemas levam os agentes sociais a agirem de determinada forma em determinadas situações, moldando suas práticas e percepções de mundo.

A abordagem transdisciplinar é fundamental para a aplicação eficaz das normas trabalhistas, pois permite uma análise mais completa e abrangente das relações de trabalho. Ao considerar diferentes disciplinas, como o Direito, a Psicologia, a Sociologia e a Economia, é possível compreender melhor os diversos aspectos que envolvem o trabalho e as relações laborais.

O Direito do Trabalho, por si só, não é capaz de abarcar todas as nuances e complexidades das relações de trabalho modernas. Por isso, a abordagem transdisciplinar se faz necessária. Ela permite uma visão mais ampla e integrada, levando em conta não apenas as normas legais, mas também as questões sociais, psicológicas e econômicas que influenciam o trabalho.

A abordagem transdisciplinar na aplicação das normas trabalhistas é um campo em constante evolução, que busca integrar conhecimentos de diversas áreas para promover uma compreensão mais abrangente das relações de trabalho. Esse enfoque vai

além da simples aplicação das leis trabalhistas, buscando compreender os fenômenos laborais em sua totalidade, considerando não apenas os aspectos jurídicos, mas também os sociais, psicológicos, culturais e econômicos envolvidos.

Um dos principais benefícios da abordagem transdisciplinar é a capacidade de identificar e solucionar problemas de forma mais eficaz. Por exemplo, ao lidar com questões de saúde e segurança no trabalho, a integração de conhecimentos de áreas como Medicina do Trabalho, Engenharia de Segurança e Psicologia Organizacional pode levar a soluções mais completas e eficientes, que consideram não apenas as normas legais, mas também as necessidades e realidades específicas de cada ambiente de trabalho.

Além disso, a abordagem transdisciplinar na aplicação das normas trabalhistas contribui para a promoção de ambientes de trabalho mais saudáveis e produtivos. Ao considerar aspectos como o bem-estar emocional dos trabalhadores, a qualidade das relações interpessoais e a adequação das práticas de gestão, é possível criar condições mais favoráveis para o desenvolvimento humano e profissional dos colaboradores.

Outro ponto importante é a capacidade da abordagem transdisciplinar de promover a prevenção de conflitos e a promoção do diálogo nas relações de trabalho. Ao integrar conhecimentos de áreas como a Comunicação e a Mediação de Conflitos, é possível desenvolver estratégias de comunicação mais eficazes e métodos de resolução de conflitos mais justos e equilibrados, contribuindo para a construção de ambientes de trabalho mais harmoniosos e colaborativos.

Por exemplo, ao analisar um caso de assédio moral no trabalho, é importante não apenas considerar as normas trabalhistas que proíbem essa prática, mas também entender os aspectos psicológicos envolvidos, como o impacto na saúde mental do trabalhador, e as questões sociais, como a cultura organizacional da empresa.

A Reforma Trabalhista ocorrida em 2017 também por ser observada neste contexto. Para os empregadores, a nova CLT parece ter um impacto positivo, pois aumenta seu poder na relação capital-trabalho, por meio da flexibilização e livre negociação. Por outro lado, para a maioria dos trabalhadores, a reforma parece ter um impacto negativo, com potencial precarização devido à flexibilização, individualização e relativização dos suportes e proteções sociais. Isso os impede de ter um trabalho digno e de satisfazer suas necessidades básicas de sobrevivência, poder, conexão social e autodeterminação.

A flexibilização, individualização e livre negociação parecem beneficiar uma pequena parte dos trabalhadores que possuem algum tipo de capital e, portanto, poder.

No entanto, são prejudiciais para a maioria, sugerindo um aumento da precarização da vida, não apenas para os trabalhadores formais, como inicialmente previsto. Essa hipótese contrasta com a justificativa principal para a reforma, que era a formalização de empregos precários.

É importante ressaltar que essas são projeções e que as hipóteses traçadas serão confirmadas ou não pela análise posterior da implementação da nova CLT (Brasil, 2017). Em última análise, a Reforma Trabalhista pode estar causando um sentimento de exclusão de dentro para a maioria dos trabalhadores, como sugere a frase emblemática.

Por derradeiro, a o Projeto de Lei nº 642, de 2022, da senadora Rose de Freitas (MDB/ES), o qual pretende acrescentar o art. 168-A à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que foi aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, conformando a necessidade de existência de um psicólogo organizacional em empresas que possuam 100 funcionários ou mais pode ser um caminho a ser permeado na ampliação do caráter preventivo e trata de ações a serem implementadas antes que aconteçam doenças e acidentes. Segundo a autora do projeto, trata-se de conhecer, verdadeiramente, os limites e os potenciais dos empregados. O projeto, infelizmente, não encontra avanço nem abordagem político social junto ao Congresso Nacional.

### **3) A Importância da abordagem transdisciplinar para aplicação das normas trabalhistas**

O Direito do Trabalho e sua evolução na proteção ao trabalhador refletem as necessidades dos trabalhadores, as condições nas empresas e o surgimento de novas ocupações ao longo dos anos. A melhoria das condições de trabalho foi alcançada por meio da transdisciplinaridade e da conexão entre as áreas da Sociologia e Psicologia do trabalho, resultando em um estudo avançado que mudou a maneira de entender o trabalhador como um sujeito de direitos vulneráveis em relação ao empregador, necessitando de proteção em casos de possível degradação física e psicológica.

Atualmente, normas de natureza infraconstitucional, constitucional e transnacional regulam as relações de trabalho, proporcionando uma proteção mínima para que os trabalhadores possam desempenhar suas atividades sem enfrentar sérios riscos.

Ao longo da história, a proteção ao trabalhador foi uma resposta às necessidades surgidas com o desenvolvimento do mercado de trabalho e a introdução de maquinário. No início da era industrial, os trabalhadores enfrentavam condições perigosas devido à



falta de conhecimento especializado em segurança no trabalho e jornadas exaustivas, muitas vezes ultrapassando 16 horas diárias, com a exploração de mulheres e crianças.

Os trabalhadores começaram a se organizar e protestar por mudanças, resultando em leis como a Lei de Peel de 1802, que regulamentava a atuação dos aprendizes paroquianos nas fábricas. No entanto, mesmo com avanços, as empresas continuaram evoluindo, adotando a eletricidade e máquinas que funcionavam com luz elétrica, mas mantendo jornadas longas e estruturas de trabalho inadequadas.

Os protestos e greves dos trabalhadores, como o movimento de 1º de maio de 1886 em Chicago, foram cruciais para pressionar por melhores condições. A Encíclica Rerum Novarum de 1891, do Papa Leão XIII, defendeu a intervenção estatal nas relações trabalhistas e foi um marco no desenvolvimento do welfare state.

Em nível constitucional, a Constituição do México de 1917 e a Constituição de Weimar de 1919 foram pioneiras em abordar o Direito do Trabalho, estabelecendo jornadas de trabalho e proibições para menores. O Tratado de Versalhes de 1919 previu a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que teve um papel crucial na orientação dos países sobre a proteção dos trabalhadores.

Com o tempo, surgiram técnicas de segurança no trabalho e a OIT continuou a orientar as novas modalidades de trabalho. No Brasil, a Constituição Federal de 1988 consagrou o trabalho como um direito social, garantindo a proteção do trabalhador

A evolução da proteção ao trabalhador não se limita apenas aos danos físicos, mas também considera os danos psicológicos. A Sociologia, ao estudar os fenômenos sociais e coletar dados estatísticos, influencia significativamente a Psicologia do Trabalho. Essa área estuda a maneira de trabalhar, a adaptação do homem ao trabalho, os movimentos profissionais e a interação entre o homem e os instrumentos tecnológicos, visando melhorar a segurança no trabalho e evitar danos aos trabalhadores.

A inteligência emocional é um tema importante nesse contexto. Ela envolve processos como motivação pessoal e de grupos, ajudando a superar as frustrações diárias. Essa inteligência desenvolve uma capacidade interpessoal importante para o trabalhador, que pode reconhecer comportamentos potencialmente perigosos de outros indivíduos no grupo de trabalho, evitando desgastes psicológicos como estresse e depressão.

A satisfação do trabalhador não está apenas relacionada à remuneração, mas também ao ambiente de trabalho, segurança e relação interpessoal. A falta de satisfação pode levar a doenças como a depressão, que está intimamente ligada à inteligência emocional.

No mercado de trabalho atual, os empregadores valorizam não apenas o conhecimento específico, mas também a capacidade de interação grupal e resolução de problemas em grupo. As seleções de emprego, mesmo não visando a busca por um líder, muitas vezes incluem exercícios em grupo para identificar candidatos com inteligência interpessoal ou emocional desenvolvida.

O fenômeno do desemprego, quando visto sob uma perspectiva sociológica, revela-se como um problema complexo que não afeta apenas o indivíduo desempregado, mas também a sociedade como um todo. O desemprego pode ter impactos significativos na saúde mental e emocional dos trabalhadores, levando a problemas como ansiedade, depressão e baixa autoestima. No entanto, é importante reconhecer que o desemprego não é apenas resultado de fatores individuais, mas também está relacionado ao funcionamento da economia e às políticas públicas.

Nesse contexto, a inteligência emocional e a capacidade de automotivação tornam-se aspectos essenciais para lidar com o desemprego de forma saudável e construtiva. A inteligência emocional permite ao indivíduo reconhecer e gerenciar suas emoções diante da situação de desemprego, enquanto a capacidade de automotivação é fundamental para manter-se perseverante na busca por novas oportunidades e na superação dos desafios que surgem no caminho. Para ajudar aqueles que enfrentam vulnerabilidades, isolamento e desamparo, os psicólogos precisam compreender sua própria vulnerabilidade diante da ideologia neoliberal e da realidade concreta do mercado de trabalho.

É essencial que os psicólogos do trabalho não se alienem à ideologia neoliberal e às demandas do mercado, mas sim que busquem uma transformação paradigmática em sua atuação. Isso envolve uma abordagem clínica, que considere o sentido do trabalho para os trabalhadores, uma abordagem interdisciplinar, que leve em conta a complexidade histórica e social, e uma abordagem política, que incorpore uma dimensão ética e transformadora.

A ação dos psicólogos do trabalho para superar as condições atuais deve partir de uma reflexão crítica sobre a relação entre o mercado de trabalho e o trabalhador, incluindo sua própria relação com essa realidade. Isso implica em não apenas refletir sobre a situação sociomaterial, mas também em agir de forma a não replicar as mazelas produzidas pelas condições neoliberais de trabalho.

Christophe Dejours, com sua obra "A Loucura do Trabalho", oferece uma contribuição valiosa para a compreensão do impacto do trabalho na saúde mental dos

trabalhadores. Dejours destaca como o trabalho pode se tornar fonte de prazer ou de sofrimento psíquico, dependendo das condições em que é realizado. Ele também discute as estratégias de enfrentamento adotadas pelos trabalhadores para lidar com as demandas e pressões do trabalho, destacando a importância do apoio social e da valorização do trabalho como fator de identidade e realização pessoal. (DEJOURS, 2018).

Ao considerarmos o fenômeno do desemprego e seus impactos, é fundamental adotar uma abordagem transdisciplinar que leve em conta não apenas os aspectos econômicos e jurídicos, mas também os aspectos sociais, psicológicos e culturais envolvidos. Somente assim será possível desenvolver políticas e práticas que promovam a saúde mental e emocional dos trabalhadores e contribuam para uma sociedade mais justa e equitativa.

Nas últimas décadas, a terceirização da produção (de bens ou serviços), por exemplo, vem se caracterizando como instrumento central das estratégias de gestão corporativa. De acordo com Antunes (2018, p. 149), a importância desse mecanismo de contratação se deve, entre outros aspectos, ao fato de que:

[...] ao dissimular as relações sociais estabelecidas entre capital e trabalho, convertendo-as em relações interempresas, viabiliza maior flexibilidade das relações de trabalho, impondo aos trabalhadores contratos por tempo determinado, de acordo com o ritmo produtivo das empresas contratantes.

A análise de Dejours sobre o trabalho e a importância do reconhecimento vai ao encontro de uma realidade fundamental no ambiente laboral. O reconhecimento pelo trabalho realizado não se limita apenas ao aspecto financeiro; a valorização da qualidade da atividade desempenhada, o reconhecimento do esforço e a sensação de contribuição para um propósito maior são elementos essenciais para a satisfação e o bem-estar no trabalho.

No contexto atual, em que a tecnologia desempenha um papel cada vez mais central nas relações de trabalho, é importante considerar como ela afeta a interação entre os trabalhadores. Embora a tecnologia possa reduzir o contato presencial, isso não diminui a importância da inteligência emocional e da organização do ambiente de

trabalho. A inteligência emocional continua sendo fundamental para lidar com os desafios e frustrações que surgem no trabalho, mesmo em um ambiente virtual.

Assim, a teoria de Dejours permanece relevante nos dias de hoje, pois destaca a importância do reconhecimento, da inteligência emocional e da organização do trabalho para a promoção do bem-estar e da saúde mental dos trabalhadores. Esses elementos são essenciais para transformar o eventual sofrimento no trabalho em aprendizado e prazer, contribuindo para um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo, mesmo em um contexto marcado pela tecnologia e pela virtualização das relações laborais.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Evidencia-se pelos referências teóricas obtidos que a Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) passou por transformações significativas ao longo da história. A transição da perspectiva inicial da Psicologia Industrial para a Psicologia Organizacional e do Trabalho revela diversos aspectos que indicam a ampliação do paradigma.

Uma maneira de acompanhar essas mudanças é por meio da pesquisa de revisão bibliográfica, que auxilia na compreensão do estado da arte de determinado tema. Portanto, o objetivo deste trabalho foi investigar a produção científica da POT na última década.

A relação entre Psicologia Organizacional e Direito do Trabalho é de extrema importância para a promoção do bem-estar dos trabalhadores e o desenvolvimento das empresas, destacando a importância da interdisciplinaridade e da colaboração entre diferentes áreas do conhecimento para o enfrentamento dos desafios do mundo do trabalho.

A interseção entre Psicologia Organizacional e Direito do Trabalho é crucial para a compreensão e melhoria das relações laborais. Enquanto a Psicologia Organizacional se preocupa com o comportamento humano nas organizações, o Direito do Trabalho regula as relações de trabalho, garantindo os direitos e deveres dos trabalhadores e empregadores.

Essas áreas se complementam na promoção de ambientes de trabalho saudáveis e produtivos, contribuindo para o bem-estar e a qualidade de vida no trabalho. A Psicologia Organizacional oferece técnicas para a gestão de conflitos e para a seleção e desenvolvimento de pessoal, enquanto o Direito do Trabalho estabelece as normas e os procedimentos legais para garantir condições dignas de trabalho e equilíbrio nas relações laborais.

A análise proposta estabelece duas abordagens importantes para entender a relação entre Psicologia Organizacional e normas trabalhistas, enfatizando a necessidade de atuação conjunta para garantir direitos sociais trabalhistas.

Primeiramente, a influência da Psicologia Organizacional na interpretação das normas trabalhistas destaca a importância de considerar os aspectos psicológicos e sociais

envolvidos nas relações de trabalho. Isso permite uma compreensão mais completa dos impactos das normas e das práticas organizacionais sobre os trabalhadores.

Em segundo lugar, a análise dos princípios da Psicologia Organizacional como contribuição para uma aplicação mais eficaz das normas ressalta a importância de considerar as questões relacionadas ao bem-estar e à qualidade de vida dos trabalhadores. Isso significa que a Psicologia Organizacional pode oferecer insights e estratégias para promover ambientes de trabalho mais saudáveis e produtivos, alinhados com os objetivos das normas trabalhistas.

Observou-se um aumento no número de publicações anuais, indicando uma expansão considerável da área para aqueles interessados nas questões relacionadas às organizações e ao trabalho. Embora essa produção certamente não abarque todo o conhecimento teórico da área, representa um passo significativo nesse sentido.

O cenário atual revela ainda um grande distanciamento das questões técnicas do trabalho, que são fundamentais para uma gestão adequada de pessoas. Sem a inserção de pessoal adequado, treinamento, políticas de avaliação de desempenho, entre outros aspectos, não há possibilidade de aumentar a satisfação, motivação e/ou qualidade de vida no trabalho. Portanto, é necessário abordar não apenas as questões complexas do trabalho, mas também investigar suas bases. Trata-se assim de se questionar a falta de uma abordagem mais abrangente sobre todas as variáveis envolvidas na Psicologia Organizacional e do Trabalho no Brasil.

A proposta de Projeto de Lei nº 642/2022 da Senadora Rose de Freitas, apresentada ao Congresso Nacional reflete a importância de uma abordagem transdisciplinar na aplicação das normas trabalhistas, que considere os aspectos legais, sociais, psicológicos e econômicos envolvidos nas relações de trabalho. Essa abordagem pode contribuir para a promoção de ambientes de trabalho mais saudáveis e produtivos, garantindo o respeito aos direitos dos trabalhadores e o cumprimento das normas trabalhistas.

A Psicologia Organizacional pode de fato contribuir para aumentar a eficácia do trabalho, a satisfação dos funcionários e o sucesso das empresas. Ao compreender as interações entre indivíduos e organizações, ela pode identificar e resolver problemas relacionados ao ambiente de trabalho, à gestão de pessoas, à comunicação interna, entre outros aspectos. Isso pode resultar em um ambiente mais saudável e produtivo, com colaboradores mais engajados e motivados, o que tende a refletir positivamente nos resultados da empresa.

## REFERÊNCIAS

- AGUIAR, Maria Aparecida Ferreira de. **Psicologia aplicada à administração: uma introdução à psicologia organizacional**. São Paulo: Atlas, 1981.
- ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo, SP: Boitempo. 1º ed. 2018.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr Editora, 2005
- BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Psicologia aplicada à administração de empresas: psicologia do comportamento humano na empresa**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1981.
- BOURDIEU, Pierre. **Esboço de uma teoria da prática**. Lisboa: Celta. 1996
- BOBBIO, Norberto. **O futuro da democracia**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2020
- CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. Tradução de Roneide Venancio Majer. 17. ed. São Paulo: Paz & Terra, 2016.
- CARRARA, Kester (Org.). **Introdução à Psicologia da Educação: seis abordagens**. São Paulo: Avercamp, 2004.
- CÓRIA-SABINI, Maria Aparecida. **Fundamentos de Psicologia**. 2 ed. São Paulo: Ática, 1990.
- CASTEL, Robert (1997). **As metamorfoses da questão social**. Petrópolis: Vozes.
- CUNHA, Marcus Vinicius da. **Psicologia da educação**. 2 ed. Rio de Janeiro: DP&A, 2002.
- DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**; tradução de Ana Isabel Paraguay e Ltf-cia Leal Ferreira – 5ª ed. Ampliada – São Paulo: Cartaz – Oboré, 1992.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho – 16. Ed. Ver. E ampl. - São Paulo: LTr Editora, 2017.**
- GARCIA, Jesus Martin, VALDEHITA, Susana Rubio.; JOVER, Julio Lillo (2003). **Que es la psicología del trabajo**. Madrid: Biblioteca Nueva.
- GOLEMAN, D. **A inteligência emocional**. Ed. Campus, 1995.
- MACHADO, Claudia Urano de Carvalho. **A construção histórica do direito do trabalho como resistência à aplicação do pós-positivismo**. (Dissertação de Mestrado). Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo. (2015)
- RIBEIRO, Marcelo Afonso. **Reforma trabalhista: Uma Análise Psicosocial**. Revista de Psicologia, Fortaleza, v.11, p. 63-77. Jul/dez 2020.
- SERGIO PINTO, Martins. **Direito do Trabalho**. – 34. Ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018