

A INFLUÊNCIA DA SATISFAÇÃO PROFISSIONAL NA QUALIDADE DE VIDA

Vanessa de Andrade Lima¹
Carolina Almeida Carrafa dos Santos²
Denilza da Costa Freitas³
Tuhany Oliveira Sabino – Professor Multivix – Cariacica⁴

RESUMO

A satisfação profissional é pouco estudada em comparação com demais pesquisas sobre ambiente de trabalho. Por se tratar de um tema mais recente, buscou-se investigar em como a satisfação profissional implica na Qualidade de Vida no Trabalho. Os dados foram coletados por revisão bibliográfica e com os índices do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) de 2019 sobre desemprego, escolaridade e capacitação profissional. Este artigo expõe a influência da escolaridade e orientação de carreira durante a adolescência, para fase de atuação profissional dos adultos. Dispõe-se também algumas das circunstâncias que envolvem a realidade econômica e social dos brasileiros, visando avaliar os impactos desse trabalho na qualidade de vida.

PALAVRAS-CHAVES: Psicologia do Trabalho. Qualidade de Vida no Trabalho. Satisfação Profissional. Saúde do Trabalhador.

ABSTRACT

Job satisfaction is little studied compared to other research on the work environment. As this is a more recent theme, we sought to investigate how professional satisfaction implies the Quality of Life at Work. Data were collected by literature review and with the IBGE (Brazilian Institute of Geography and Statistics) indices from 2019 on the rate of schooling, education and professional training. This article exposes the influence of education and career guidance during adolescence, for the professional performance phase of adults. Also add up some of the contingencies that involve the economic and social reality of Brazilians, to assess the impacts of this work on quality of life.

KEYWORDS: Work Psychology. Quality of life at work. Professional Satisfaction. Worker's health.

¹Aluna do curso de Psicologia na faculdade Multivix em Cariacica- ES. E-mail: vanessa.vl451@gmail.com

²Aluna do curso de Psicologia na faculdade Multivix em Cariacica- ES. E-mail: _carrafacarolina@gmail.com

³Aluna do curso de Psicologia na faculdade Multivix em Cariacica- ES. E-mail: denilza.c.freitas@gmail.com

⁴ Professora na faculdade Multivix em Cariacica-ES. Email: tuhanysabino@professor.multivix.edu.br

INTRODUÇÃO

Com os avanços da industrialização, as atividades profissionais mudaram. O que era passado de pai para filho, agora, é escolhido por identificação de potencial, especializações ou pela falta de especialização acadêmica. Com a atualização tecnológica surgiram novas funções e possibilidades de operação, o trabalho se tornou mais presente na vida da população urbana, interferindo diretamente em sua Qualidade de Vida.

Neste processo, a compreensão da complexidade dos seres humanos também tem se desenvolvido, colocando em questão a expectativa de vida e de trabalho. Estes estudos visam o bem estar de quem trabalha e dos imperativos de eficiência das organizações (De Lima et al., 2018).

Segundo o dicionário histórico *Le Robert*, citado por Maggi (2006), o termo “bem estar” aparece no século XVI para designar a satisfação de necessidades físicas. A partir do século XVIII, ele designa a situação material que permite satisfazer as necessidades da existência. Com a criação da Organização Mundial da Saúde (OMS) nos anos 40, o termo “bem estar” passou a fazer parte do conceito de saúde, como bem-estar físico, mental e social, se tornando o conceito mais amplo de saúde.

Da mesma forma que a OMS tem avançado, a Psicologia Organizacional tem contribuído para que o objetivo desses estudos entre em ação nas organizações. Com base nela, este projeto visa estudar os aspectos da busca por realização dentro do contexto de trabalho e a influência que ela causa na Qualidade de Vida dos trabalhadores. Partindo do pressuposto que a satisfação profissional começa da referência que o trabalho pode ser provedor de prazer, mas o processo de busca por essa realização envolve frustrações e sofrimento (Guimarães, 2005).

Então foi suscitado o seguinte problema de pesquisa, **“Quais os impactos da satisfação profissional na qualidade de vida do trabalhador?”**

Dando seguimento, será abordado também o papel do Psicologia nesse movimento dentro ou fora do ambiente de trabalho. Como ela pode atuar e intervir nesse processo de busca pela realização profissional.

Para entendermos como está funcionando os elementos particulares no mundo do trabalho, é preciso manipular cada parte para entender como flui a totalidade (Martin, traduzido em 2008). Portanto, pretende-se através desse artigo apresentar a análise de estudos quanto a satisfação profissional e seus impactos na qualidade de vida dos trabalhadores.

QUALIDADE DE VIDA

Os estudos sobre qualidade de vida começaram a aparecer na década de 30, Teixeira (2019) cita em seu artigo que o termo começou a ser utilizado de duas formas: no Âmbito científico (acadêmicos e pesquisadores da área da saúde) e pela população de forma geral no dia a dia. Portanto, o termo pode estar associado a sensação de bem estar, educação, saúde, lazer, realização profissional e relacionamentos saudáveis (Monteiro et al., 2010).

A Organização Mundial da Saúde (OMS) também apresenta o conceito de Qualidade de Vida como “a percepção do indivíduo de sua posição na vida, no contexto da cultura e sistema de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações” (Fleck, 2000, p. 34).

Portanto pode-se observar que é um conceito amplo que abrange a complexidade da subjetividade e da objetividade humana. Tudo está relacionado e se relacionando, o meio ambiente com aspectos físicos, psicológicos, relações sociais, crenças pessoais e nível de independência financeira (Teixeira, 2019).

A subjetividade de bem estar, pode ser compreendida como um conjunto de experiências que são vividas ao logo da vida e vão se integrando na formação do EU/SUJEITO. Essa construção por ser processual, é partilhada no mundo comum, e ao mesmo tempo de cada um, é o mesmo que une e nos diferencia do outro. Leontiev (2004) apresenta em seu texto que:

Cada indivíduo aprende a ser homem. O que a natureza lhe dá quando nasce não lhe basta para viver em sociedade. É-lhe ainda preciso adquirir o que foi alcançado no decurso do desenvolvimento histórico da sociedade humana (Leontiev, 1978/2004, p. 285, grifo do autor).

Refletindo sobre esse contexto pode-se entender que os conceitos de Subjetividade e Objetividade se constituem uma à outra sem se confundir. A linguagem é a mediação para a internalização da objetividade, permitindo a construção de sentidos pessoais que constituem a subjetividade (Bock, pag. 23, 2001).

No dicionário baseando-se na filosofia, descreve que o sujeito em sua construção possui uma realidade que é externa a ele, então a crítica feita acima sobre o conceito de qualidade de vida é que cada pessoa pode basear sua perspectiva de satisfação ou frustração de acordo com a realidade que se encontra.

A construção no nível individual do mundo simbólico tem sua fundamentação no social, sendo compreendido como fenômeno psicológico. Bock (2001) complementa essa afirmação dizendo que:

O fenômeno deve ser visto como subjetividade, concebida como algo que se constituiu na relação com o mundo material e social, mundo este que só existe pela atividade humana. (Bock, 2001, p. 6)

Estas atividades estão relacionadas ao trabalho, cultura, alimentação, crenças e padrões de comportamento. As crenças pessoais em particular, também fazem parte da subjetividade e podem ser fortalecedoras quando se crê que no trabalho pode-se alcançar os objetivos que foram traçados ou, mas com uma perspectiva negativa, o sujeito passa a acreditar que não alcançará um objetivo por se sentir inferior as outras pessoas que o cerca.

Portanto, a percepção que cada um tem sobre o mundo que está inserido, forma sua subjetividade e suas opiniões. Tendo por exemplo, a comparação entre duas pessoas: uma pessoa pode acreditar que nos finais de semana a melhor opção é se aventurar em curtas viagens e, outra pessoa pode considerar que os finais de semana quando não se está trabalhando a melhor opção é descansar e esperar as férias para fazer viagens (Marques, 2019).

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

O termo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) começou a ser estudado na década de 50 em Londres, as pesquisas foram feitas por conta da necessidade de se criar

métodos para produzir mais, levando em consideração a importância do homem nas linhas de produção. Assim, os estudos visavam analisar o valor de cada indivíduo no movimento do trabalho, para assim tornar esse processo menos estressante (Ferro, 2012).

Ferro (2012) também expressa em seu artigo que se pode entender o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) como uma estrutura multidimensional, se referindo a satisfação geral com a vida no trabalho, com a sensação de ser respeitado e valorizado dentro de um ambiente que proporcione sentimento de pertencimento ao grupo de trabalho.

Com tudo que se tem estudado sobre a QVT, é possível notar a quantidade de influências diversas que surgem no contexto interno, como: A satisfação com a remuneração, o reconhecimento pelo trabalho oferecido, clima organizacional, segurança e limpeza do local de trabalho, entre outras questões, são fatores que comprometem o trabalho, a motivação e a produtividade.

Da mesma forma, existem os fatores externos como: problemas pessoais, saúde, estabilidade financeira e estado emocional que também possuem ligação com a Qualidade de Vida no Trabalho. Esses pontos apresentam que a Qualidade de Vida está intimamente vinculada a Qualidade de Vida no Trabalho.

SATISFAÇÃO PROFISSIONAL

A satisfação profissional vem se tornando um tema mais abordado pela Psicologia Organizacional, visto que, a satisfação do trabalhador com sua profissão implica diretamente em sua produtividade, na retenção do funcionário para a empresa e na Qualidade de Vida no Trabalho.

Alguns fatores em específico estão relacionados diretamente com a satisfação do sujeito no seu ambiente de trabalho, como por exemplo, o salário que é ofertado, a jornada de horas a ser cumprida e a instabilidade do vínculo empregatício. Essas condições supracitadas são de extrema importância para o trabalhador, já que têm uma influência relevante na produção de estresse e insatisfação no trabalho.

Assim, conclui-se que o trabalhador espera ser tratado com respeito e de forma justa, o que contribui também para sua satisfação no trabalho (Rego, 2001).

Portanto, é importante compreender o contexto em que este trabalhador está inserido, visando observar os pontos significativos que ocasionam estresse e insatisfação no trabalho realizado por ele.

De igual modo, o salário ofertado é um outro componente primordial para a satisfação do funcionário, a remuneração e benefícios oferecidos pelo empregador são vistos pelos trabalhadores como recursos importantes e motivacionais, estando relacionados diretamente aos interesses individuais dentro e fora do local de trabalho.

Contudo, para que outros fatores possam também motivá-los é necessário garantir atualização salarial de acordo com os índices econômicos do estado, promovendo assim, estabilidade financeira para suprir suas necessidades econômicas. De acordo com Gil (2016), quando o salário é compatível com as atividades e carga horária, os funcionários são estimulados de maneira positiva para desempenhar suas funções com mais dedicação, independentemente da oferta de novos benefícios.

O trabalhador assalariado atualmente recebe o pagamento de um salário mínimo no valor de R \$1.100,00 (mil e cem reais), como estabelece o Art. 1º. da Lei Nº 14.158 de 02 de junho de 2021. Dentro desse contexto, é válido conhecer um pouco do sistema econômico em que este trabalhador está integrado, ou seja, faz se necessário analisar os aspectos relacionados à realidade da economia vivida pela sociedade brasileira no sistema capitalista. De acordo com Comparato (2011),

O sistema capitalista se expandiu desde os primórdios de maneira bem rápida, vindo da Europa Ocidental, ao mundo todo, tornando-se uma modalidade de poder econômico, que foi transformadora no meio social, onde o trabalho realizado é voltado totalmente para o ganho de dinheiro. (Comparato, p.264, 2011).

Desse modo, a produção realizada por um trabalhador se faz necessária para suprir as suas necessidades básicas, como comer, vestir, ter um lugar para morar, ter acesso à saúde e lazer, ou seja, efetuar um trabalho, com uma estimativa boa de

produtividade significa receber em troca um valor por isso, sendo assim, tudo gira em torno do dinheiro, dentro do sistema chamado capitalismo.

De acordo com Karl Max (1867) entende-se que o trabalhador precisa do trabalho para conseguir realizar várias outras necessidades que lhe dão satisfação, entretanto, isso não significa de fato, que ele tenha satisfação na tarefa que executa ou nas condições em que realiza seu trabalho.

Nessa perspectiva, é visto que a satisfação no trabalho pode causar consequências que atingem diretamente o indivíduo e a empresa em que ele está inserido, afetando aspectos comportamentais, físico e mental do trabalhador (Locke, 1976).

É observado que, em muitas situações o indivíduo precisa trabalhar em mais de um emprego para conseguir manter uma qualidade de vida estável, o que em alguns casos o sobrecarrega, já que é necessário trabalhar muito para se conseguir um salário mais adequado ao padrão de vida que se busca ter.

Contudo, como define a Constituição da República Federativa Do Brasil (1988), a jornada de trabalho deve ser a seguinte

A Constituição da República, em seu artigo 7º, inciso XIII, inclui, entre os direitos dos trabalhadores, a duração do trabalho normal, não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais facultadas a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. (BRASIL. Constituição, 1988)

No entanto, é preciso ressaltar que existem empresas informais que não respeitam as normas do Ministério do Trabalho, abrindo brecha para longas jornadas de trabalho sem a devida remuneração ou condições de segurança para o empregado. Muitos trabalhadores entram em empresas informais sem as devidas condições de trabalho seguro para ter uma renda e sustentar seu modo de viver. Com isso, à margem das leis, grande parte da sociedade aceita as condições impostas pelo empregador, para garantir o acesso básico de saúde, alimentação, higiene e lazer.

O mercado de trabalho é bastante competitivo, de acordo com Oliveira (2011) o funcionamento do mercado de trabalho é muito importante para o desempenho de uma economia. Contudo, segundo levantamento bibliográfico baseado na vertente de Karl Max (1849), o mercado de trabalho tem registros de desigualdade na distribuição de poder entre o trabalhador e o empregador.

Se torna perceptível que o desemprego está relacionado ao capitalismo, visto que, o sistema capitalista dá suporte para a criação de uma competição no mercado de trabalho. Oferecendo muitas vagas e pouca remuneração, em determinadas situações gerando a exploração dos trabalhadores com baixa escolaridade, que por sua vez não dominam o conhecimento a respeito dos direitos trabalhistas.

Com a desvalorização da mão de obra operária, os trabalhadores ficam em um ambiente que gera insegurança e medo, visto que, existe mais pessoas do que trabalho remunerado. O que influencia diretamente na estabilidade do vínculo empregatício, constando que a rotatividade é grande em muitas empresas. (Oliveira, 2011) Nesse ambiente de trabalho, é gerado muita tensão e falta de identificação com o que se produz.

Seguindo no contexto do trabalho, a ação de produzir/trabalhar também pode ser abordada pelo conceito que Martins (2010) aborda sobre satisfação no trabalho. Para ele quando o indivíduo avalia o local de trabalho e encontra seus valores no que produz, então tem prazer emocional. Mas em contrapartida a insatisfação profissional é consequência da avaliação negativa sobre o trabalho, causando frustração ou bloqueio dos valores deste indivíduo, gerando um estado emocional desagradável.

OBJETIVO DA PESQUISA

O presente projeto que visa a produção do Trabalho de Conclusão de Curso em Psicologia tem como objetivo geral realizar um estudo que verifique os impactos da Satisfação profissional na Qualidade de Vida dos trabalhadores, com base teórica na Psicologia Organizacional e na Saúde do Trabalhador.

METODOLOGIA

Para o desenvolvimento do presente artigo, recorreu-se a artigos de revistas nacionais, a partir de pesquisas no IBGE, no Scielo e no Banco de Teses e Dissertações Brasileiras, bem como de livros técnicos da especialidade,

considerados obras de referência no domínio em Satisfação no trabalho e Qualidade de Vida no Trabalho.

RESULTADOS

O que diz a literatura sobre Satisfação profissional e Qualidade de vida. Para alguns autores a Satisfação profissional pode ter diversos fatores, como identificação com os valores organizacionais, remuneração estimada, políticas de Qualidade de Vida no ambiente de trabalho, entre outras motivações extrínsecas e intrínsecas⁵ (Pansera *et al*, p314, 2016).

Segundo Soares, *et al* (2010) o termo “identificação” refere-se ao processo pelo qual o indivíduo se constitui e se transforma, assimilando de forma inconsciente traços ou atributos das pessoas significativas de seu entorno. Logo, para os indivíduos, a organização pode exercer como um grupo a qual estes se identificam em maior ou menor dimensão, assim “quanto maior é a identificação, mais a organização lhe proporciona um sentido de identidade.” Então esse sujeito passa a se sentir parte de um objetivo maior.

Quando a identidade organizacional em comparação com outras identidades sociais dos indivíduos, é atrativa e confere com os valores sociais desse sujeito, maior será a probabilidade de se identificar com a organização, passando, assim, a trabalhar em conjunto com os interesses da organização (Cunha *et al* 2004: 174).

Outro ponto a se perceber neste contexto de trabalho, são as questões de qualificação acadêmica. Atentando-se a realidade da população de baixa renda, onde as pessoas deixam de estudar quando adolescentes/jovens para buscar um auxílio financeiro e ajudar nas demandas econômicas de casa. Na maioria, sofrem com essa realidade, famílias compostas por muitas crianças e poucos adultos para suprir as necessidades básicas.

Compondo esse cenário, é visível que indivíduos em condição de baixa renda, buscam pela oportunidade de trabalho que estiver disponível e, de acordo com o

⁵A **motivação intrínseca** se refere à execução de uma determinada atividade pelo prazer que esta pode proporcionar. **Motivação extrínseca** é quando o indivíduo se envolve com tarefas apenas por acreditar que haverá alguma consequência, positiva ou negativa, sem interesse na atividade em si.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) no ano de 2019, foi apresentado que a taxa de analfabetismo das pessoas de 15 anos ou mais de idade foi estimada em 6,6% (o que representa 11 milhões de analfabetos).

Segundo a pesquisa, entre os principais motivos para a evasão escolar, os mais apontados para o sexo masculino, foram a necessidade de trabalhar para ajudar a família (39,1%) e a falta de interesse por continuar na escola (29,2%). Entre o sexo feminino, destacou-se a gravidez durante a adolescência (23,8%) e a cobrança em cumprir os afazeres domésticos (11,5%).

Este quadro reflete diretamente nas atuações em que estes indivíduos trabalham quando adultos. A falta de estudo e especialização profissional, afasta cada vez mais o sujeito de atuar em uma profissão que almejava, levando-o a trabalhar em diversos setores e seguimentos mais operacionais.

Contudo, é possível dar continuidade nos estudos depois de alcançar a fase adulta mesmo enfrentando dificuldade de conciliar o atual emprego com os estudos e cuidados de casa. Muitas mulheres relatam que esperaram os filhos crescerem para retornar aos estudos e ter uma profissão definida.

Seguindo com os dados do IBGE (2019), entre as pessoas de 25 a 29 anos, há um aumento da relação com o mercado de trabalho, visto que 57,3% dos brasileiros dessa faixa etária estavam apenas trabalhando e 12,3% estavam trabalhando e estudando ou se qualificando. Então pode-se entender que está crescendo interesse em se qualificar pela atual geração jovem.

Entretanto, também existe os indivíduos que optam por áreas de trabalho operacional técnico, buscando retorno financeiro rápido. De acordo com o IBGE (2019), das 49,3 milhões de pessoas que optam por essa modalidade já haviam concluído o ensino médio e ingressaram no superior sem o concluir ou não estavam frequentando uma graduação. Além de 5,2% desses jovens já frequentaram curso técnico ou curso normal. A pesquisa finaliza que apenas 12,7% haviam concluído um desses cursos.

Esses dados mostram que os avanços industriais estão motivando os brasileiros a concluir os estudos, o que mais tem atraído os jovens são os cursos técnicos. Observando que são as especializações que geram retorno financeiro mais rápido que a graduação. Com tudo, ainda pode ocorrer de poucos se identificam com sua profissão o que pode resultar no cansaço psíquico e queda da Qualidade de Vida no Trabalho, o que gera novos recomeços acadêmicos e profissionais pela busca da satisfação.

A PARTICIPAÇÃO DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL NA PROMOÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Para o desenvolvimento saudável de uma empresa é importante investir em capital intelectual na gestão de pessoas. Os psicólogos organizacionais fazem parte dessa equipe multidisciplinar e são focados nesse campo. Estes, avaliam e programam intervenções nos processos psicossociais dentro da organização, além da relação entre a empresa e o empregado, estudando também como o comportamento humano no trabalho interfere na cultura da instituição.

Uma das tarefas desempenhadas pelos profissionais desta área é a pesquisa de satisfação, visando aumentar a qualidade de vida no ambiente de trabalho. A pesquisa de satisfação é uma ferramenta muito importante para identificar pontos negativos e positivos que cercam o local e o clima onde os funcionários estão inseridos, com as informações levantadas pode-se direcionar as intervenções junto a gerência da organização para manter melhora na produção e Qualidade de Vida para o trabalhador.

Nesse contexto, pode-se citar como outro exemplo de ferramenta as dinâmicas de grupo, para trabalhar demandas específicas entre as equipes, conforme as necessidades levantadas. A partir da realização da dinâmica de grupo, é possível abordar assuntos como trabalho em equipe, comunicação eficaz (interna, e/ou externa), conflitos do cotidiano, formas de enfrentamento de conflitos, relacionamento interpessoal, situações estressantes e, melhora na relação entre os gestores e seus funcionários (Zanelli; Borges; Bastos, 2014).

É importante ressaltar que tanto a pesquisa de clima como a dinâmica de grupo, entre outras estratégias, são utilizadas com objetivo de ofertar dados para melhoria na satisfação profissional. Porém, a satisfação não depende só de fatores externos, como uma boa remuneração pelo trabalho realizado, benefícios que o trabalho pode conceder e do clima saudável para trabalhar. Depende também de fatores internos, como automotivação, foco e autorrealização com o processo final.

A psicologia proporciona diversas estratégias para gerar motivação nas equipes, mas também acredita que cada pessoa tem sua subjetividade e isso diferencia um sujeito do outro, mesmo que sejam criados juntos. Com base nessa concepção, entende-se que cada indivíduo traz consigo uma percepção sobre a satisfação no ambiente de trabalho. Uma vez que, a partir de seu nascimento o sujeito é moldado dentro de uma cultura familiar e a formação da identidade nesse meio é a base para sua subjetividade no mundo.

Cada pessoa tem suas idealizações e padrões de comportamento, com o passar do tempo, as experiências em sociedade desenvolvendo interações e relacionamentos, formulam e reformulam seus pensamentos e sua maneira de lidar com as circunstâncias. Com isso enquanto alguns estão satisfeitos com a empresa, outros podem não estar.

Quando a gestão da organização respeita as necessidades e questões pessoais dos colaboradores, avaliando e ouvindo opiniões para melhorias, os benefícios vão aparecer tanto para o empregado como para o empregador, resultando por exemplo em retenção de bons profissionais na empresa e prevenção de doenças ocupacionais.

Adentrando um pouco mais sobre doenças ocupacionais, já está comprovado cientificamente que no passar de muitos anos realizando a mesma atividade repetitiva e contínua, como dirigir caminhões, digitar, profissionais da saúde, músicos, etc., pode-se por consequência gerar lesões por esforço repetitivo, (LER) e distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT) que são enfermidades ocupacionais. Relacionamentos desrespeitosos entre superior e subordinado e/ou cliente funcionário também criam ambientes estressantes, estes, causam

adoecimento psíquico, crises de ansiedade, síndrome do Pânico, etc., que são as doenças psicossomáticas (Freire & Santiago, 2017).

Essas doenças são uma somatização de cansaço físico, cansaço mental, desgaste emocional e trabalhos repetitivos. Focando no sintoma psicossomático, trata-se de um transtorno psiquiátrico que quando não tratado, é externalizado em múltiplas queixas físicas pelo indivíduo, podendo surgir de diversas formas no corpo, como por exemplo, dor musculares, diarreia, enxaquecas, tremores e falta de ar ao chegar no trabalho, mas inicialmente não se tem explicação clínica (Mello Filho; *et al*, 2010).

O termo psicossomático, após séculos de estruturação, surgiu no século XX, através de Heinroth, com a criação das expressões psicossomática e somatopsíquica. Contudo, o movimento só se consolidou em meados do século XXI, tendo a evolução da psicossomática ocorrido em fases (Mello Filho; *et al*, pag. 29, 2010).

Portanto, muitas são as situações que facilitam o desenvolvimento da somatização, como por exemplo, quadros de depressão, ansiedade e estresse, que podem ser provenientes do desgaste profissional, traumas de infância ou algum acontecimento marcante. Dessa forma, o termo psicossomático hoje, está mais restrito à visão de relação mente-corpo, sobre os mecanismos de produção de enfermidades e principalmente sobre os fenômenos do estresse e do Burnout no trabalho (Mello Filho; *et al*, 2010).

Nota-se que nessa situação, é fundamental a identificação dos sintomas para fazer o acolhimento com o funcionário e aconselha-lo a fazer psicoterapia, em alguns casos será preciso fazer acompanhamento com psiquiatra também, este, poderá indicar medicamentos para ajudar a aliviar os sintomas, como, antidepressivos e ansiolíticos, visto que, geralmente as doenças psicossomáticas não possui cura imediata e os seus sinais podem ser permanentes. Contudo, o tratamento feito com terapia aliada a mudança do estilo de vida pode contribuir para que os sintomas desapareçam.

Como discutido até aqui, além de respeitar a subjetividade de cada funcionário, o psicólogo organizacional dispõe conhecimento sobre as doenças psicossomáticas e contribui para sua prevenção. Este, acrescenta também na visão holística sobre a

empresa e as pessoas que ali trabalham. Além de avaliar as questões levantadas pela pesquisa de satisfação profissional e pelas reuniões com gestores, para manter uma crescente promoção de melhorias, tanto na estrutura física da empresa como no clima.

Manter esse olhar sobre os funcionários e o funcionamento da empresa é parte fundamental para o bom desenvolvimento da instituição. Ter a visão holística sobre uma empresa equivale a ter uma "visão da empresa como um todo", onde compacta todos os componentes da empresa. O que normalmente pode estar relacionado a segmentos específicos abrangendo suas informações, atividades, estratégias, recursos e organização (estrutura da empresa, qualificação do pessoal, cultura organizacional, assim como suas interrelações) (Corrêa, 2019).

Como discutido até aqui com levantamento bibliográfico, para se alcançar a Satisfação profissional não existe apenas um fator positivo ou negativo, mas sim, várias partes que compõem um contexto colaborativo para que os indivíduos tenham Qualidade de vida no trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir do desenvolvimento deste trabalho de conclusão de curso possibilitou uma análise de como a satisfação profissional tem impactado na qualidade de vida das pessoas e, que são diversos os motivos que os levam a estar satisfeitos ou insatisfeitos com seu trabalho atual.

Entre os principais potenciais para motivar as pessoas a alcançarem a satisfação profissional estão remuneração justa de acordo com as atividades e carga horária prestada, ambiente de trabalho seguro e higiênico, cultura organizacional agradável, promovendo bem estar para os colaboradores e benefícios para usufruir fora do local de trabalho. Quanto ao que se refere a identificação profissional, está associado com o objetivo do serviço prestado pela empresa, seja no segmento de produção ou por exemplo serviço de saúde, quando o indivíduo sente que seu trabalho tem um valor maior, seja salvar vidas, seja atender as demandas das pessoas ou até mesmo produzir um produto que todos gostam. O que faz a

diferença é o quanto ele se sente parte daquilo, o quanto vê seus valores pessoais no trabalho.

Quanto a produção no trabalho, os dados registrados na região sul e sudeste do Brasil sobre se identificar com o que é produzido, tem demonstrado maiores índices para se alcançar satisfação profissional. Quando o indivíduo se identifica com o objetivo da empresa, ele se considera parte de um todo, logo, é vivenciado maior qualidade de vida no trabalho.

Em contrapartida, a pesquisa apresentou que no cenário onde os indivíduos trabalham apenas por necessidade financeira, sem expectativas em alguma função específica, eles não se identificam com as atividades e com o produto final. O trabalho se torna um processo torturante, levando-o ao desprazer emocional. Nestas circunstâncias a frustração profissional também influencia na qualidade de vida destas pessoas, até mesmo fora do local de trabalho.

Constatando-se que o tema ainda é pouco explorado, esta pesquisa agrega muitas informações para o campo da psicologia, além do meio acadêmico e organizacional. É importante atentar-se a esse assunto pois apresenta esclarecimentos sobre o indivíduo no meio institucional e social, a consequência da falta dessas informações é que muitas empresas não conseguem manter um ambiente agradável para os colaboradores por não ter a visão holística de tudo que está acontecendo.

Dentro desse contexto do mercado de trabalho, não podemos deixar de ressaltar que a situação econômica desfavorável de muitos brasileiros, por vezes, não permite que eles tenham condições mínimas para frequentar a escola. Através das informações apresentadas é possível ter noção da necessidade de ingressar cedo no mercado de trabalho para contribuir com o sustento da família, influenciando diretamente no abandono dos estudos e baixa qualificação profissional, uma realidade vivida por cerca 31,9% da população de 15 anos ou mais no ano de 2019.

Mas além desse motivo, um ponto que chamou atenção é que a falta de interesse pela escola também foi apontada como uma razão frequente, totalizando 29,2% dessa faixa etária. Entre as mulheres os motivos para abandonar os estudos são maternidade precoce como responsável pela saída de 23,8% das jovens, pois a gravidez na adolescência requer uma dedicação aos filhos, o outro fator respondido foi voltado aos afazeres domésticos totalizando 11,5% das entrevistadas.

Esses dados demonstram um dos motivos da falta de satisfação profissional de muitas pessoas, quando o adolescente abandona a escola para poder trabalhar, pode futuramente desejar cargos e salários melhores, porém, não consegue por não ter uma formação acadêmica ou uma qualificação profissional técnica apropriada. A partir disso, muitos desses profissionais voltam às instituições de ensino, buscando por uma profissionalização que não obteve quando mais novo, mesmo que agora precisem conciliar com o atual emprego e afazeres domésticos. As áreas mais procuradas são os cursos técnico profissionalizantes, por terem a proposta de retorno financeiro mais rápido que a graduação.

Dado a importância do assunto, é notório a necessidade de orientação de carreira nas escolas, salvo que, é de extrema importância que o serviço social das cidades acompanhe famílias carentes a fim de garantir a frequência dos adolescentes no período escolar, sem se preocuparem em levar renda para casa, podendo focar em seus estudos, visando uma carreira profissional.

Nesse sentido, acreditamos que ainda existe muitos pontos a serem alcançados para que a promoção de qualidade de vida dentro e fora do trabalho continue acontecendo. Mas para este trabalho finalizaremos satisfeitas com os dados levantados e as informações do assunto colocada em pauta para que novas pesquisas sejam feitas e aplicadas como intervenção por psicólogos e demais profissionais voltados ao campo.

REFERÊNCIAS

AITA, Elis Bertozzi; FACCI, Marilda Gonçalves Dias. Subjetividade: uma análise pautada na Psicologia histórico-cultural. **Psicol. rev. (Belo Horizonte)**, Belo Horizonte, v. 17, n. 1, p. 32-47, abr. 2011. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S16771168201100010005&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 24 de agosto 2021.

COMPARATO, Fábio Konder. **Capitalismo: civilização e poder. Estudos Avançados** [online]. 2011, v. 25, n. 72 [Acessado 27 agosto 2021], pp. 251-276. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0103-40142011000200020>>. Epub 05 Set 2011. ISSN 1806-9592. <https://doi.org/10.1590/S0103-40142011000200020>.

CORRÊA, Fábio. A gestão do conhecimento holística: delineamento teórico conceitual. **Perspectivas em Ciência da Informação** [online]. 2019, v. 24, n. 01 [Acessado 22, de outubro 2021], pp.122-146. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1981-5344/3542>>. Epub 16 Maio 2019. ISSN 1981-5344. <https://doi.org/10.1590/1981-5344/3542>.

CUNHA, M., A.; REGO, R. C.; CUNHA e C. C. Cardoso. Cultura Organizacional, em Manual de Comportamento Organizacional e Gestão. **Editora RH, ISBN 972-98823-8-X**. Lisboa, 2004. Acessado 19 de setembro de 2021. Disponível em: <<https://repositorio.iscteul.pt/bitstream/10071/1097/1/CLIMA%20DE%20SERVI%c3%87O%2c%20IDENTIFICA%c3%87%2c%83O%20ORGANIZACIONAL%20E%20PROFISSIONA.pdf>>.

DE LIMA, Vinicius Zanchet; BAGGIO, Daniela; FERNANDES, Antônio Jorge. A importância da gestão de pessoas para a qualidade de vida no trabalho. **UNIFESO Humanas e Sociais**, v. 4, n. 4, 2018. Disponível em: <<https://www.unifeso.edu.br/revista/index.php/revistaunifesohumanasesociais/artic le/download/724/431>>. Acessado em: 15 de junho de 2021

FERREIRA, Andre; DEMUTTI, Carolina Medeiros; GIMENEZ, Paulo Eduardo Oliveira. A teoria das necessidades de Maslow: a influência do nível educacional

sobre a sua percepção no ambiente de trabalho. **XIII SemeAd**, 2010. Disponível em:

<<http://sistema.semead.com.br/13semead/resultado/trabalhosPDF/703.pdf>>. Acesso em 14 de junho de 2021.

FERRO, Fernanda Fernandes. Instrumento para medir a Qualidade de Vida no Trabalho e a ESF: Uma revisão de literatura. Minas Gerais, 2012. Acessado no dia 15 de junho de 2021. Disponível em: <<https://ares.unasus.gov.br/acervo/bitstream/ARES/4886/1/3756>>.pdf.

FELDMANN, Daniel. A crise contemporânea do capitalismo: reflexões a partir de um debate com as abordagens sistêmicas de Arrighi, Fiori e Wallerstein*. **Rev. Economia e Sociedade** [online]. 2019, v. 28, n. 2 [Acessado 27 de agosto 2021], pp. 339-364. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1982-3533.2019v28n2art03>>. Epub 29 de agosto 2019. ISSN 1982-3533. <https://doi.org/10.1590/1982-3533.2019v28n2art03>.

FLECK, Marcelo, Pio de Almeida. *et al.* Desenvolvimento da versão em português do instrumento de avaliação de qualidade de vida da OMS (WHOQOL-100). **Brazilian Journal of Psychiatry**, v. 21, n. 1, p. 19-28, 1999. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S151644461999000100006&script=sci_arttext>. Acesso em: 15 de junho de 2021.

FREIRE, A; SANTIAGO, E. Doenças ocupacionais de enfermagem e educação em saúde: revisão integrativa. **Rev. Saúde e Desenvolvimento**, UNINTER. 2017. Acesso em: 08 de nov. de 2021, disponível em <<https://www.revistasuninter.com/revistasauade/index.php/saudeDesenvolvimento/article/view/568>>.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis estratégicos**. 2. Ed. – São Paulo: Atlas, 2016.

GUIMARÃES, Flavia Arantes Lopes *et al.* Realização profissional, prazer e sofrimento no trabalho e valores: um estudo com profissionais de nível superior.

2005.. Disponível em:<<http://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/17177/1/FGuimaraesDISSPRT.pdf>>. Acesso em 26 de abril 2021.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Censo Brasileiro de 2019. Rio de Janeiro: IBGE, 2021.

JÚNIOR, D. **Qualidade de vida no trabalho: construção e validação do questionário QWLQ-78**. 2008. Tese de Doutorado. Dissertação de Mestrado. Disponível em:<<http://www.pg.utfpr.edu.br/ppgep/dissertacoes/arquivos/101/Dissertacao.pdf>>. em 26 abril. 2021

JUSTIÇA DO TRABALHO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Jornada de trabalho**. Disponível em:< <https://www.tst.jus.br/jornada-de-trabalho>>. Acesso em: 26 ago. 2021.

MAGGI, B. (2006). **Bem-estar**. Laboreal, 2, (1), 62-63. Disponível em:<<http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=48u56oTV658223376> 27679;762 >Acessado dia 26 de agosto de 2021.

MARTÍN, A. **Manual prático de Psicoterapia Gestalt**. Tradução de Lucia M. Endlich Orth. Editora Vozes, 2008. 211 p.

MARTINS, Ana Maria de Lemos Pantoja. **Qualidade de vida no trabalho, satisfação profissional e saliência das actividades em adultos trabalhadores**. 2010. Tese de Doutorado. Acesso em 17 de junho de 2021. Disponível em:<<https://repositorio.ul.pt/handle/10451/1888?mode=full>>.

MARQUEZE, Elaine Cristina e Moreno, Claudia Roberta de Castro. Satisfação no trabalho - uma breve revisão. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional [online]**. 2005, v. 30, n. 112 [Acessado 21 agosto 2021], pp. 69-79. Disponível em:<<https://doi.org/10.1590/S0303-76572005000200007>>.

MELLO FILHO, J.; BURD, M.; *et al* (2010). **Psicossomática Hoje. 2. ed.** Porto Alegre: Artmed, 2010.

MONTEIRO, Rosangela *et al.* Qualidade de Vida em foco. **Rev Bras Cir Cardovasc**, v25, n.4, p. 568-74, 2010.

OLIVEIRA, S. R. e PICCININI, V. C.; Mercado de trabalho: múltiplos (des)entendimentos. **Revista de Administração Pública** [online]. 2011, v. 45, n. 5 [Acessado 27 agosto 2021], pp. 1517-1538. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0034-76122011000500012>>. Epub 13 Mar 2012. ISSN 1982-3134. <https://doi.org/10.1590/S0034-76122011000500012>.

PANSERA, Simone Maria *et al.* Motivação intrínseca e extrínseca: diferenças no sexo e na idade. **Psicologia escolar e educacional**, v. 20, p. 313-320, 2016. Acessado dia 16/09/2021. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/pee/a/DMWDz7fw58xr38DVKSv4bsp/?lang=pt&format=pdf>>.

SOARES, Dulce *et al.* O conceito de identificação no processo de escolha profissional. **Aletheia [en linea]**. 2010, (32), 134-146. Acessado em: 26 de Agosto de 2021. ISSN: 1413-0394. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=115020838011>>

REGO, A. Percepções de justiça: estudos de dimensionalização com professores do ensino superior. **Psic.: Teor. e Pesq** (online). v. 17, n. 2, p. 119-131, 2001. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S01023772200100020004&lng=pt&nrm=iso> Acesso em: 31 agosto 2021.

ROSA, Cristiane da; CARLOTTO, Mary Sandra. Síndrome de Burnout e satisfação no trabalho em profissionais de uma instituição hospitalar. **Rev. SBPH**, Rio de Janeiro, v. 8, n. 2, p. 1-15, dez. 2005. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S15160858200500020002&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 26 abril. 2021.

SANTOS, Ludmilla Cristine *et al.* Psicologia e profissão: neurose profissional e a atuação do psicólogo organizacional frente à questão. **Psicol. cienc. prof.**, Brasília, v. 30, n. 2, p. 248-261, 2010. Acesso em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S14149893201000020003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 29 de Abril. 2021.

SCIELO. **O trabalho na forma social do capital e o trabalho como princípio educativo: uma articulação possível?** Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/es/a/CGxwcBD8DNnsn5s4vxMqqFt/?lang=pt>>. Acesso em: 26 ago. 2021.

SCIELO. **Política e economia como formas de dominação: o trabalho intelectual em Marx.** Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ts/a/b6CBBKfFV67f5j47Tk5rd6g/?lang=pt>>. Acesso em: 26 ago. 2021.

SENADO FEDERAL. **Atividade legislativa.** Disponível em: <<https://legis.senado.leg.br/norma/34132879>>. Acesso em: 26 ago. 2021.

SIQUEIRA, G. J. G. *et al.* Qualidade de Vida no Trabalho Segundo o Modelo de Walton: Um Estudo de Caso. **Mostra de Iniciação Científica, Pós-Graduação, Pesquisa e Extensão**, v. 6, p. 1-15, 2017. Disponível em: <https://www.researchgate.net/profile/Uiliam_Biegelmeyer2/publication/323953345_Qualidade_de_Vida_no_Trabalho_Segundo_o_Modelo_de_Walton_Um_Estudo_de_Caso/links/5c9155fb92851cf0ae89936d/Qualidade-de-Vida-no-Trabalho-Segundo-o-Modelo-de-Walton-Um-Estudo-de-Caso.pdf> Acessado no dia 14 de junho de 2021.

TEIXEIRA, Laura Pontes. **A Qualidade de Vida no Trabalho: O caso de uma Indústria de cosméticos no estado de Minas Gerais.** Minas Gerais, p. 1-57, 2019. Acesso no dia 15 de junho de 2021. Disponível em: <http://www.monografias.ufop.br/bitstream/35400000/1981/6/MONOGRAFIA_QualidadeVidaTrabalho.pdf>.

TIMBÓ, N.V; GARCIA, R.S; GOMES, V.M. Manual de elaboração do artigo científico: segundo ABNT NBR 6022 maio 2018 / **Educação Metodista, Sistemas de Bibliotecas. 4.ed.**, rev. e atual. São Bernardo do Campo: Universidade Metodista de São Paulo, 2021. Acessado dia 03 de outubro de 2021.

ZANELLI, J.C.; BORGES A. J.E.; BASTOS, A.V.B. Psicologia, organizações e trabalho no Brasil. **Grupo A**, 2014. 9788582710852. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788582710852/>>. Acesso em: 04 outubro 2021