

REVISTA TÓPICOS

A ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL NA PROMOÇÃO DE SAÚDE MENTAL PARA FUNCIONARIOS DE EMPRESA DE ABATE DE SUÍNOS

DOI: 10.5281/zenodo.14025107

André Henrique Boniati¹

RESUMO

Esta pesquisa busca compreender sobre a atuação do psicólogo organizacional na promoção de saúde mental para funcionários de empresa de abate de suínos. Para abordar este assunto, utilizou-se método bibliográfico qualitativo, gerando uma discussão entre autores e análise de artigos referentes ao tema. O objetivo deste estudo é compreender a importância do trabalho do psicólogo organizacional para a saúde mental de funcionários de empresas de abate de suínos. Neste contexto, afirma-se que o profissional da psicologia tem um papel fundamental na gestão de pessoas, atuando como pesquisador do clima e cultura organizacional, para que formule técnicas eficazes com a realidade de cada empresa, nas questões de recrutamento, seleção e treinamentos. O psicólogo possui um papel social fundamental para o bem estar da empresa e as pessoas que nela trabalham, sendo importante atuar com ética e respeito ao ser humano e a organização em todos os procedimentos científicos de sua competência.

Palavras-chave: Psicólogo. Saúde Mental. Gestão de Pessoas.

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

ABSTRACT

This research seeks to understand the role of organizational psychologists in promoting mental health for employees of pig slaughter companies. To address this subject, a qualitative bibliographic method was used, generating a discussion between authors and analysis of articles relating to the topic. The objective of this study is to understand the importance of the work of organizational psychologists for the mental health of employees at pig slaughter companies. In this context, it is stated that psychology professionals have a fundamental role in people management, acting as researchers of organizational climate and culture, so that they can formulate effective techniques based on the reality of each company, in terms of recruitment, selection and training. The psychologist has a fundamental social role for the well-being of the company and the people who work there, and it is important to act ethically and with respect for human beings and the organization in all scientific procedures within their competence.

Keywords: Psychologist. Mental health. People Management.

1. INTRODUÇÃO

Ao iniciar esta pesquisa, vale ressaltar a importância da compreensão do tema no âmbito da psicologia como ciência e profissão. O tema possui uma característica abrangente, e para sua completa abordagem, é importante que seja destacado como o próprio título da pesquisa.

O título deste trabalho, ou seja: “A Atuação do Psicólogo Organizacional na Promoção de Saúde Mental Para Funcionários de Empresa de Abate de

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

Suínos”, é de significativa relevância social e científica, pois se entende que o psicólogo neste contexto estará sujeito a conhecer muitas realidades diferentes, já que existem muitos cargos e funções totalmente distintas dentro de uma empresa com esta característica.

O problema desta pesquisa configura-se em compreender o tema através da seguinte pergunta: “Qual é a Importância Científica e Social do Psicólogo Organizacional na Empresa de Abate de Suínos?” Neste sentido, existem algumas hipóteses que clareiam esta questão.

Acredita como hipótese, que o comportamento humano deve ser interpretado no âmbito científico, para isto, o psicólogo pode atuar como pesquisador, respeitar o clima e a cultura organizacional, além de prestar serviços pautados na ética em prol do bem estar do seu público alvo, e melhoria da qualidade de vida no trabalho. Compreendendo esses aspectos, foram formulados alguns objetivos que norteiam essa pesquisa.

O objetivo principal desse estudo é “Compreender a Importância do Trabalho do Psicólogo Organizacional Para a Saúde Mental de Funcionários de Empresas de Abate de Suínos”. E também existem os objetivos específicos, que são os seguintes: Verificar quais estratégias o psicólogo organizacional pode utilizar para a melhoria da qualidade de vida no trabalho dos funcionários de empresas de abate de suínos; Investigar quais são as principais dificuldades enfrentadas pelos colaboradores de empresas de abate de suínos na rotina de trabalho e suas consequências psicológicas; Destacar princípios éticos da psicologia organizacional nas dinâmicas de empresas de abate de suínos.

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

A realização deste trabalho justifica-se para que seja demonstrado à sociedade que o trabalho do psicólogo vai muito mais além do que a visão tradicional, ou seja, a clínica, além de mostrar o reconhecimento de seu trabalho como ciência, para que seja valorizado. Também é importante mostrar os impactos da saúde mental no cotidiano do trabalhador, provando que é importante cuidar de suas emoções para que consiga satisfação na sua carreira e melhorar suas relações do ambiente de trabalho, entendendo que ao proteger a mente, é também proteger o corpo.

Para realizar este trabalho, utilizou-se método qualitativo (interpretativo), caracterizando como uma pesquisa bibliográfica, onde existem informações de outros artigos científicos sobre o tema, em forma de “debate” escrito, com característica reflexiva diante dos argumentos apresentados no texto. Essas informações contam com artigos com ano de publicação inferior a dez anos.

Este estudo está descrito em um capítulo que engloba o tema, o problema de pesquisa, o objetivo geral e os específicos. Por ser o título, mais abrangente, tornou-se a necessidade de relembrar os objetivos e o problema de pesquisa conforme o texto foi sendo construído dentro deste único capítulo, para que ficasse uma compreensão clara e norteadora, e demonstrar que as interpretações dos objetivos, tema e problema de pesquisa estão relacionados ao título, fazendo parte de um só contexto.

2. A IMPORTÂNCIA DO TRABALHO DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL PARA A SAÚDE MENTAL DE FUNCIONÁRIOS DE EMPRESAS DE ABATE DE SUÍNOS

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

Para iniciar a fundamentação teórica deste trabalho, vale verificar primeiramente os objetivos específicos que norteiam os textos aqui presentes, sendo em primeira ênfase verificar quais estratégias o psicólogo organizacional pode utilizar para a melhoria da qualidade de vida no trabalho dos funcionários de empresas de abate de suínos; Investigar quais são as principais dificuldades enfrentadas pelos colaboradores de empresas de abate de suínos na rotina de trabalho e suas consequências psicológicas; Destacar princípios éticos da psicologia organizacional nas dinâmicas de empresas de abate de suínos. Para atingir esses objetivos, esta pesquisa será de caráter qualitativo, bibliográfico e com base em leituras reflexivas. Sendo assim, vale ressaltar o instrumento de coleta de dados que tange em levantamento de informações de artigos científicos de autores consistentes e confiáveis acerca do tema, conforme segue nos demais parágrafos após.

Em primeiro pensamento, cita-se Talarico e Silva (2018) onde entendem que um bom convívio dentro da empresa, depende muito das relações interpessoais nela existentes, pois essas relações são base de um bom trabalho em grupo. Ainda neste mesmo pensamento Talarico e Silva (2018), afirmam que o papel fundamental do psicólogo nas organizações é compreender a cultura e o clima na organização, como esses fatores se estruturam, e para realizar seu trabalho com eficiência, seu papel é primeiramente a realização de pesquisa dessas características, para depois investigar as estratégias mais adequadas com cada realidade em suas mediações de treinamentos, admissão e desligamentos.

REVISTA TÓPICOS

Após compreender o contexto sobre pesquisa de clima e cultura organizacional, que segundo Talarico e Silva (2018), é função do psicólogo gestor, volta-se agora, mais especificamente a realidade voltada as empresas frigoríficas, já que é o foco deste trabalho. Talarico e Silva (2018) compreendem que, em uma unidade de abate de animais, existem realidades diferentes, ou seja, muitos tipos de serviços, cada um, sendo muito importante no que lhe diz respeito, como setores administrativos, da gestão, trabalhos operacionais, dentre outros, sendo assim, vale ao psicólogo atuar na compreensão de cada tipo de serviço e seus impactos emocionais diante deles, nunca esquecendo que além de colaboradores, são humanos.

Para dar sequência e clarear os entendimentos desta pesquisa, Wilbert e Cruz (2014), relatam o conceito de cultura e clima organizacional, que é muito importante para o trabalho do psicólogo, conforme texto seguinte:

Cultura organizacional se refere à estrutura profunda da organização, fundamentada nos valores, crenças e suposições dos membros da empresa. Os significados são estabelecidos através da socialização de uma variedade de identidades grupais que convergem nos locais de trabalho. A interação reproduz um mundo

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

simbólico que dá à cultura, ao mesmo tempo, estabilidade e uma base frágil devido à dependência do sistema de ações e cognições individuais. (WILBERT e CRUZ, 2014, p.02).

No texto citado, nas próprias palavras de Wilbert e Cruz (2014), entendem como cultura organizacional, os valores de cada empresa, ou “regras” pelas quais devem ser seguidas neste contexto, e entendem isso como sendo base de comportamento no aquele local (empresa), o que dá um tanto de quebra em ações individuais, sendo algo “padronizado” dentro da empresa, em que os colaboradores devem seguir. Em seguida, Wilbert e Cruz (2014) destacam sobre clima organizacional:

[...] O clima é considerado relativamente temporário, sujeito ao controle direto, e amplamente limitado pelos aspectos do ambiente social que são conscientemente percebidos pelos profissionais da empresa. O clima se refere a uma situação e suas conexões com pensamentos, sentimentos e comportamento organizacional. Ele é

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

temporário, subjetivo e normalmente sujeito à manipulação por pessoas de poder e influência. (WILBERT e CRUZ, 2014, p.02).

No texto anterior, também nas palavras dos autores Wilbert e Cruz (2014), entendem que o clima organizacional, trata-se de algo mais flexível do que a cultura organizacional, sendo uma situação específica momentânea, sendo mais especificadamente, os sentimentos e os comportamentos no ambiente de trabalho, também é manipulável por pessoas. Esses entendimentos sobre clima e cultura organizacional, citados por Wilbert e Cruz (2014) podem ser de grande relevância científica em ambientes de empresa de abate de suínos, que geralmente possuem número consideravelmente grande de colaboradores, e como citado por Talarico e Silva (2018) nos primeiros parágrafos, neste tipo de empresa existem muitas realidades diferentes, cargos e funções, administrativas, internas, externas, funções operacionais, jurídicas, dentre outras, cabendo ao psicólogo obter conhecimento dos fatores emocionais e psíquicas nestas realidades para realizar seu trabalho.

Até o momento, os conceitos de Wilbert e Cruz (2014) e também de Talarico e Silva (2018) citaram algumas atribuições sobre a cultura e clima organizacional, e algumas considerações que o psicólogo deve ter antes de iniciar seu trabalho, que é reconhecer o funcionamento da empresa, compreender os aspectos socioculturais (biopsicossociais) do

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

comportamento neste contexto (considerando a quantidade de cargos e funções distintas umas das outras no âmbito da empresa de abate de suínos), agindo como pesquisador baseado nesses interesses, assim, Talarico e Silva (2018) respondem parte do primeiro objetivo específico desta pesquisa. O conceito dado por Pinheiro, Mario e Giacomini (2012) complementam as questões trazidas até aqui, e reforçam o primeiro objetivo específico deste trabalho, onde afirmam que o trabalho do psicólogo organizacional se baseia no que chamam de “tripé operacional”, que são as três funções básicas do profissional, mais especificamente: Recrutamento, Seleção e Treinamento. Nestas três funções de trabalho, citadas por Pinheiro, Mario e Giacomini (2012) respondem ao problema de pesquisa, e destacam a importância do entendimento científico nos processos de Recrutamento, Seleção e Treinamento, a fim de que seja avaliado de forma mais consistente, o que é melhor para a empresa e também para o colaborador, fazendo com que ambos prosperem.

Ainda nestes mesmos autores, Pinheiro, Mario e Giacomini (2012) relatam sobre a dificuldade muitas vezes enfrentada pelo psicólogo em ambiente organizacional no tripé operacional, é o fato dele não ter vivência administrativa, ou seja, no contexto de Recursos Humanos (RH), por exemplo, cabe ao psicólogo realizar o recrutamento e a seleção, mas todas as outras funções administrativas cabem a outros profissionais, fazendo com que o psicólogo não conheça profundamente os serviços dos outros colaboradores que não são da psicologia, conforme dizem Pinheiro, Mario e Giacomini (2012), desta forma, estaria preso as técnicas e práticas operacionais. Entende-se que esta questão trazida por Pinheiro, Mario e

REVISTA TÓPICOS

Giacomini (2012), se aplica bastante na realidade desta pesquisa, relacionando com as empresas de abates de suínos, onde existem vários cargos e funções muito diferentes umas das outras, como trouxe Talarico e Silva (2018), portanto, se entende que o psicólogo provavelmente não terá as mesmas vivências de todos os funcionários que irá atender, e não conhecerá de perto os serviços dos outros colegas mais distantes da psicologia, mas que trabalham na mesma organização, sendo assim, a confiança de seu trabalho estaria mais voltado às técnicas científicas neste contexto, mas pouca vivência dos demais serviços administrativos, pelo que se entende nos pensamentos de Pinheiro, Mario e Giacomini (2012) anteriormente. Estes conceitos de Pinheiro, Mario e Giacomini (2012), iniciam uma compreensão sobre o segundo objetivo específico desta pesquisa, sobre quais são as dificuldades enfrentadas pelos colaboradores de empresa de abates de suínos e as consequências psicológicas geradas por essas dificuldades e desafios. Como já citado, Pinheiro, Mario e Giacomini (2012), compreendem que a dificuldade do psicólogo é justamente de não conhecer de perto muitas vivências de outros setores na empresa, porém, o segundo objetivo específico, busca compreender as dificuldades e as consequências enfrentadas também por outros trabalhadores, não somente do psicólogo.

Continuando o raciocínio, para a compreensão dos principais desafios, dificuldades e problemas enfrentados pelas pessoas dentro de uma organização, Silva et al (2017) afirmam que o trabalhador passa por diversas situações em seu cotidiano, que podem influenciar no seu desempenho e bem estar no trabalho, isso vai desde sair da sua casa,

REVISTA TÓPICOS

enfrentar trânsito, utilizar muitas vezes, várias conduções até chegar na empresa, relacionamentos com os gestores e demais colaboradores, pressão, cobranças de resultados, desunião das equipes, além de fatores externos que não estão diretamente relacionados ao trabalho, bem como, relacionamento com familiares e no seu meio social, que segundo Silva et al (2017), também são fatores importantes que refletem no ambiente organizacional. No entanto Silva et al (2017), relatam sobre quais são as consequências de muitas emoções que os colaboradores enfrentam nas situações citadas anteriormente, entendendo que podem ser fatores estressores, e podem desencadear o que se chama de “doenças psicossomáticas”, que são citadas por Silva et al (2017), no seguinte texto:

A psicossomática representa um problema emocional que um indivíduo possa ter. A partir desse problema emocional o indivíduo passa a sentir diversos sintomas físicos, sendo estes por sua vez de extrema ordem emocional. (SILVA et al, 2017, p. 181).

Neste pensamento, Silva et al (2017) dizem que os fatores estressores, ou seja, as mais variadas situações enfrentadas pelos funcionários, que desenvolvem o stress, com o tempo podem desencadear sintomas físicos,

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

que comprometem a saúde do corpo do sujeito, mas que na verdade possuem causas psicológicas, que não são cuidadas corretamente, e o corpo precisa colocar isso pra fora de alguma forma, muitas vezes desenvolvendo essas doenças psicossomáticas que Silva et al (2017), relatam. Neste mesmo viés, Silva et al (2017, p. 182), falam sobre a importância da atuação do psicólogo nestas questões com a seguinte frase: “Um passo importante para se entender as doenças psicossomáticas, foi entender o estudo da pessoa como ser histórico, constituído por três subsistemas: corpo mente e social”. Com esse pensamento, Silva et al (2017), concordam com Talarico e Silva (2018), onde afirmam que o psicólogo deve ser um pesquisador, e compreender os aspectos do clima e cultura organizacional, compreender o ser humano como corpo, mente e também, como um ser social, para que seu trabalho interventivo seja eficaz, segundo Silva et al (2017), já que dizem que a saúde do corpo está diretamente ligada a saúde mental, e o bem estar social. Para relacionar esses conceitos com as realidades apresentadas na empresa de abate de suínos, Silva et al (2017) citam:

Houve muitas mudanças no processo de trabalho com a evolução tecnológica, as pessoas tiveram que se adaptar aos novos maquinários, tiveram a necessidade de assumir várias funções e turnos diferentes para que

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

pudessem alcançar o ritmo das máquinas e não ser superado por estas, e isso tudo fez com que ocorresse um aumento da competitividade dentro das organizações. (SILVA et al, 2017, p. 183).

Especificamente, nas palavras de Silva et al (2017), citadas, os funcionários de cargos mais operacionais, devem manter um ritmo a acompanhar as máquinas, fazendo com que enfrentem uma determinada pressão em seu cotidiano, além de ter que se adaptar a trabalhar em determinados turnos diferentes, gerando fatores estressores e também esforço físico do sujeito, expostos muitas vezes a movimentos repetitivos. Na pesquisa de Silva et al (2017), também é citada sobre a síndrome de Bornout, que é um esgotamento emocional, uma sobrecarga psíquica e tensão, provocado condições físicas e rotina estressante de trabalho. Neste aspecto, Silva et al (2017), afirmam que o psicólogo organizacional deve ter conhecimento dessas consequências, mas nem sempre consegue realizar intervenções individuais dentro da empresa, já que seu trabalho neste contexto é lidar com comportamentos mais grupais, e quando alguém necessitar de uma atenção mais específica, deve se encaminhar para o psicólogo clínico, conforme se entende pelos textos de Silva et al (2017), apresentados no artigo.

REVISTA TÓPICOS

Os aspectos citados por Silva et al (2017), observa sobre o segundo objetivo específico desta pesquisa, mas para complementar esse estudo, buscou-se Ferreira (2016), quando fala que as consequências de muitos desconfortos emocionais gerados nas organizações podem provocar conflitos entre os colaboradores, e destaca a importância da “inteligência emocional” em situações de conflitos, afirmando ser uma questão relacionada a percepção das partes envolvidas. Ferreira (2016) entendem o conflito com as palavras do texto seguinte:

No mundo organizacional, vemos que a eficácia para obtenção dos resultados associa-se a competição e as equipes surgiram como forma de rápida resposta e adaptação a estas necessidades. É critério de avaliação e caráter precípuo para a perfeita compreensão do trabalho, o entendimento e a compreensão do processo de conflito e suas variáveis emocionais coligadas, fator este, muitas vezes originado da postura da liderança na gestão destas emoções. (FERREIRA, 2016, p. 09).

REVISTA TÓPICOS

O autor Ferreira (2016), associa os fatores emocionais ligados a competitividade, e compreende que é típico de muitas empresas a cobrança pelos resultados e metas, exigindo que o funcionário se adapte às questões relacionadas a esta, e muitas necessidades dos gestores é estar ciente das emoções que isso irá estimular nos colaboradores, sendo necessário ter conhecimento para administrar possíveis consequências ligadas a esses fatores no grupo. O que pode ser interpretado, que Ferreira (2016) fala que esses conflitos podem ser prejudiciais para a organização, comprometendo os resultados e também o bem estar dos colaboradores, sendo exatamente neste ponto que o psicólogo pode entrar, por ser em meio organizacional, o profissional que lida com as emoções do grupo e sua mediação, onde gestores de outras áreas podem ter dificuldades.

Ainda neste entendimento, Ferreira (2016) cita que é muito importante que os colaboradores aprendam com suas vivências, a administrar seus conflitos, já que isso é prejudicial para a saúde emocional deles e também para a empresa, pois é entendido como desperdício de energia e tempo, e pode estar presente em qualquer cargo e função, independente de fazerem parte da gerência ou de cargos operacionais por exemplo. Este aprendizado, sobre lidar com as emoções e solucionar os conflitos de forma mais assertiva possível, é o que se entende por inteligência emocional, nos conceitos de Ferreira (2016), podendo relacionar com a realidade da empresa de abate de suínos, onde existem uma variedade de funções e hierarquias diferentes, entendendo que os conflitos e desconfortos emocionais, podem estar presentes em todos os cargos e funções, e não apenas em trabalhos mais “forçados”. Essas questões trazidas por Ferreira

REVISTA TÓPICOS

(2016) podem estar relacionadas com Talarico e Silva (2018), quando falam das vivências do psicólogo organizacional, já que também atua como mediador de conflitos, sendo aplicado o seu conhecimento técnico diante desses acontecimentos, mas nem sempre terá a vivência de “dentro” do conflito, já que muitas funções de outros profissionais e de outros grupos de colaboradores podem estar distante do trabalho do psicólogo.

Esses entendimentos vistos por Ferreira (2016), por Silva et al (2017) e também por Talarico e Silva (2018), clareiam o entendimento sobre o segundo objetivo específico desta pesquisa, que se configurava como: “Investigar quais são as principais dificuldades enfrentadas pelos colaboradores de empresas de abate de suínos na rotina de trabalho e suas consequências psicológicas”. A partir de agora, vale ressaltar entendimentos sobre o terceiro objetivo específico desta pesquisa, para isto, levanta-se as ideias de Visc, Vasconcelos e Pellicoli (2017), sobre os princípios éticos do psicólogo organizacional. Visc, Vasconcelos e Pellicoli (2017) destacam que as leis referentes a ética profissional do psicólogo devem ser completamente cumpridas, independente de onde for trabalhar, o Código de Ética Profissional do Psicólogo deve ser sempre a base para seu trabalho, aplicar seu trabalho pautado na ciência e jamais assumir funções pelas quais não esteja capacitado/habilitado.

Entendendo este princípio, Visc, Vasconcelos e Pellicoli (2017), destacam sobre as questões da competência na psicologia organizacional e também mencionam sobre gestão de pessoas, e neste contexto afirmam que o psicólogo nas empresas assume basicamente quatro papéis fundamentais,

REVISTA TÓPICOS

pautados na ética. O primeiro ponto, Visc, Vasconcelos e Pellicoli (2017) afirmam ser as intervenções técnicas, onde o psicólogo utiliza de instrumentos científicos já elaborados e os aplica dentro da organização, entendendo que provavelmente Visc, Vasconcelos e Pellicoli (2017), estejam falando sobre os testes de uso exclusivo do psicólogo por exemplo. O segundo viés destacado por Visc, Vasconcelos e Pellicoli (2017), é o tático, é a etapa em que o profissional formulará estratégias para as equipes pelas quais aplicou as técnicas de avaliação, baseado no diagnóstico encontrado no comportamento do grupo. O terceiro ponto dado por Visc, Vasconcelos e Pellicoli (2017), é o que afirma ser o estratégico, onde o psicólogo poderá participar das intervenções e da formulação dessas, fazendo com que tenha uma visão que vai além da visão “micro” do grupo, ou seja, estará vivenciando as experiências junto com o grupo. O quarto viés, trazido ainda por Visc, Vasconcelos e Pellicoli (2017) é o que está relacionado com a formulação das políticas, que se desenvolverão a partir de ações e de planos interventivos de viabilidade técnica.

Após compreender esses aspectos, Visc, Vasconcelos e Pellicoli (2017) estariam reforçando o entendimento do problema de pesquisa, que qualquer estratégia que o psicólogo for realizar, deve estar dentro dos princípios e limites estabelecidos, não envolvendo nenhuma atividade pela qual não esteja capacitado e treinado a aplicar, em todas as quatro fases citadas, seu trabalho deve ser baseado na ciência, além disto, respeitar a cultura e o clima organizacional citado por Wilbert e Cruz (2014), sendo necessária muita compostura, em qualquer uma dessas três realidades citadas por

REVISTA TÓPICOS

Pinheiro, Mario e Giacomini (2012), que são: Recrutamento, Seleção e Treinamento.

Vale ressaltar que esta pesquisa possui um objetivo maior, que visa “Reconhecer a importância do trabalho do psicólogo organizacional para a saúde mental de funcionários de empresas de abate de suínos”, e podemos perceber que Visc, Vasconcelos e Pellicoli (2017), juntamente com Pinheiro, Mario e Giacomini (2012); Wilbert e Cruz (2014); Pellicoli (2017); Ferreira (2016), e Silva et al (2017), conseguem demonstrar a importância desse entendimento através da interpretação dos objetivos específicos, que estão diretamente ligados com esse principal, conseguindo mencionar com argumentos consistentes, muitos passos importantes para o trabalho do psicólogo organizacional em empresas de abate de suínos, sempre pautado na ética e no respeito com o ser humano.

CONCLUSÃO

Após a realização da fundamentação teórica deste trabalho, pode se compreender a importância do tema, a resposta do problema de pesquisa e ao alcance dos objetivos propostos inicialmente. Ao se tratar das hipóteses de estudo, sobre as relações humanas e comportamento dentro de uma organização, confirma-se que é fundamental compreender esses aspectos no ponto de vista científico, sendo esta a função do psicólogo organizacional, atuando como pesquisador e entendedor do comportamento neste contexto, e quais são os impactos do trabalho para a saúde mental do colaborador.

REVISTA TÓPICOS

Confirmou-se também como hipótese, a importância do psicólogo nos processos de recrutamento, seleção e treinamento, desde a admissão, até o desligamento do colaborador com a empresa. Acreditava-se inicialmente nesta pesquisa, que o psicólogo na empresa de abate de suínos, estaria sujeito a lidar com muitas realidades diferentes, devido à variedade de funções e cargos que existem dentro de uma organização com essa característica, ou seja, desde cargos operacionais, administrativos, jurídicos e de gestão, e o profissional da psicologia, apesar de provavelmente não ter as vivências específicas de cada setor, ele é o profissional com bagagem técnica e científica suficientes para lidar com a saúde mental do trabalhador no contexto organizacional, podendo melhorar a qualidade de vida dessas pessoas enquanto colaboradores, devendo cumprir as realidades da cultura organizacional e também o código de ética profissional.

Denota-se que foi possível atingir todos os objetivos deste estudo, que estão diretamente relacionados com o tema principal da pesquisa. O objetivo geral era “Compreender a Importância do Trabalho do Psicólogo Organizacional Para a Saúde Mental de Funcionários de Empresas de Abate de Suínos”. Onde confirmou-se a sua real importância, voltado diretamente também nos objetivos específicos, que visavam verificar quais estratégias o psicólogo organizacional pode utilizar para a melhoria da qualidade de vida no trabalho dos funcionários de empresas de abate de suínos; Investigar quais são as principais dificuldades enfrentadas pelos colaboradores de empresas de abate de suínos na rotina de trabalho e suas consequências psicológicas; Destacar princípios éticos da psicologia organizacional nas dinâmicas de empresas de abate de suínos.

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

Esses objetivos nortearam o trabalho deste o início, e pode-se compreender que todos eles complementam o objetivo principal, onde as estratégias o psicólogo organizacional, que são apresentadas no trabalho como recrutamento, seleção e treinamento, devem ser baseadas em conhecimento técnico-científico em prol do bem estar do funcionário e o bom crescimento da empresa, para que cumpra seu papel social. Além disso, é importante destacar que o psicólogo possui como dificuldade, muitas vezes por não possuir a vivência específica de cada função, e não ter alcance de outras áreas da vida dos funcionários que podem estar interferindo no trabalho dos mesmos, já que esta atenção mais específica seria do psicólogo clínico, em verificar questões externas à empresa. Em terceiro objetivo específico, foi importante reforçar os princípios éticos, onde o psicólogo deve contribuir para o bem estar das pessoas na empresa sem visar benefício próprio, cumprindo todo o código de ética, e jamais utilizar de ferramentas pelas quais não esteja habilitado e devidamente treinado.

Estes aspectos sobre os objetivos específicos estão sucintamente descritos nesta conclusão, e conseguem clarear o objetivo geral deste estudo, porém, é importante destacar que durante a construção das referencias bibliográficas destes textos qualitativos, existiram outros aspectos que abrangeram o tema, a fim de verificar concordância entre as linhas teóricas citadas. Sendo assim, vale ressaltar que esta pesquisa pode continuar ou mudar conforme a ciência da psicologia vai se aperfeiçoando e crescendo ao longo do tempo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

FERREIRA, F, C. (Setembro de 2016). A Importância da Inteligência Emocional no Contexto Organizacional. XII Congresso Nacional de Excelência em Gestão. ISSN 1984-9354. Disponível em: http://www.inovarse.org/sites/default/files/T16_M_036.pdf. Acesso em: 15 de Agosto de 2019.

PINHEIRO, L, R, S, MARIO, C, GIACOMINI, M. (Dezembro de 2012). A Atuação do Psicólogo Organizacional e do Trabalho no Norte do Rio Grande do Sul. PERSPECTIVA, Erechim. v.36, n.136, p.123-132. Disponível em: http://www.uricer.edu.br/site/pdfs/perspectiva/136_313.pdf. Acesso em: 14 de Agosto de 2019.

SILVA, J, O, FERREIRA, S, K, A, SILVA, S, F, BERGAMINI, G, B, SAMUELSSON, E, JONER, C, SCHNEIDER, L, F, MENZ, P, R. (Dezembro de 2017). A Correlação Existente Entre o Estresse no Ambiente de Trabalho e Doenças Psicossomáticas. Revista Científica da Faculdade de Educação e Meio Ambiente. Ariquemes: FAEMA, v. 8, n. 2. Disponível em: [http://repositorio.faema.edu.br:8000/jspui/bitstream/123456789/1716/1/da%](http://repositorio.faema.edu.br:8000/jspui/bitstream/123456789/1716/1/da%20) Acesso em: 15 de Agosto de 2019.

TALARICO, R, L, SILVA, M, A, C. (Novembro de 2018). CLIMA ORGANIZACIONAL: Estudo de Caso no Setor Frigorífico no Estado de Mato Grosso do Sul. II Encontro Nacional de Gestão, Desenvolvimento e Inovação. Naviraí-MS. Disponível em: https://periodicos.ufms.br/index.php/EIGEDIN/article/view/7515/pdf_131. Acesso em: 13 de Agosto de 2019.

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

VISC, B, VASCONCELOS, E, F, PELLICIONI, E. (Dezembro de 2017). O Psicólogo Organizacional e do Trabalho na Gestão de Pessoas: Perspectiva Ética como Competência Primordial. Revista Foco. Periódico dos Programas de Graduação e Pós-Graduação em Administração e Recursos Humanos. V.10, no3, p.90-105. Disponível em: <http://www.revistafocoadm.org/index.php/foco/article/view/414/pdf>.

Acesso em: 15 de Agosto de 2019.

WILBERT, A, CRUZ, H, A. (Outubro de 2014). CULTURA E CLIMA ORGANIZACIONAL: UMA ANALISE NA EMPRESA NOVO TRIGO DE BALNEÁRIO CAMBORIU-SC. XI Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia-SEGeT. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/45120574.pdf>. Acesso em: 14

de Agosto de 2019.

¹ E-mail: andreboniati@gmail.com