

AS ERAS DO TRABALHO E A SAÚDE MENTAL: UMA ANÁLISE DA CRONOLOGIA E SEUS IMPACTOS NA SUBJETIVIDADE HUMANA

Roberta de Oliveira Pinheiro do Amaral¹

Vânia Lúcia Pereira de Andrade²

RESUMO:

O recorte histórico entre meados do século V e o século XXI, aponta para transformações ao longo do tempo que têm moldado a saúde física, mental e social dos trabalhadores, além de impactar no desenvolvimento das organizações. O objetivo deste estudo foi investigar a relação entre a evolução do trabalho e a saúde mental e o bem-estar dos colaboradores. Trata-se de uma pesquisa bibliográfica em sites de busca científica como: PubMed, Scielo, PsycINFO, Scopus e Web of Science. Para tal, utilizou-se como indexadores principais a história do trabalho e da mão de obra, análises sociológicas, gestão do estresse, saúde mental no contexto laboral e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Os resultados apontaram que, a evolução das relações entre o ser humano e o trabalho influenciou a saúde mental e o bem-estar dos indivíduos. Ainda, observou-se que as mudanças sócio-históricas também influenciaram a saúde mental dos trabalhadores. Com este estudo, foi possível levantar que medidas promotoras de saúde ocupacional, ergonomia, desenvolvimento de carreira e um ambiente seguro parecem contribuir para manter a saúde mental no ambiente de trabalho. E, além de atender a uma responsabilidade ética, a QVT se configurou como um investimento estratégico, que gera benefícios significativos para colaboradores e empresas. Para estudos futuros, sugere-se investigações acerca do desenvolvimento de competências necessárias no ambiente de trabalho, que possam impactar direta e positivamente na saúde mental dos trabalhadores, destacando a necessidade de novas estratégias práticas para a prevenção de danos relacionados ao trabalho e promoção de um ambiente mais saudável.

Palavras-chave: Psicologia Organizacional. Estresse Ocupacional. Adoecimento Mental. Qualidade de Vida no Trabalho.

THE ERAS OF WORK AND MENTAL HEALTH: AN ANALYSIS OF CHRONOLOGY AND ITS IMPACTS ON HUMAN SUBJECTIVITY

ABSTRACT:

¹ Artigo de trabalho de conclusão de curso de Graduação em Psicologia do Centro Universitário Academia, na Linha de Pesquisa Processos Organizacionais. Recebido em 28/10/2024 e aprovado, após reformulações, em 27/11/2024.

² Discente do curso de graduação em Psicologia do Centro Universitário Academia (UNIACADEMIA). E-mail:roberta.pinheirojf@gmail.com

³ Mestre em Psicologia pelo Centro Universitário de Brasília (UNICEUB) docente do Centro Universitário Academia (UNIACADEMIA). E-mail:vaniaandrade@uniacademia.edu.br

The historical period between the mid-5th century and the 21st century reveals transformations over time that have shaped the physical, mental, and social health of workers, while also impacting the development of organizations. The aim of this study was to investigate the relationship between the evolution of work and the mental health and well-being of employees. This is a bibliographic research based on scientific search engines such as PubMed, Scielo, PsycINFO, Scopus, and Web of Science. The main indexing themes were the history of work and labor, sociological analyses, stress management, mental health in the workplace, and Quality of Life at Work (QWL). The results indicated that the evolution of the relationship between humans and work has influenced mental health and well-being. Furthermore, it was observed that socio-historical changes also impacted workers' mental health. This study revealed that occupational health promotion measures, ergonomics, career development, and a safe working environment seem to contribute to maintaining mental health in the workplace. In addition to fulfilling an ethical responsibility, QWL emerged as a strategic investment, generating significant benefits for both employees and organizations. For future studies, it is suggested to investigate the development of skills necessary in the work environment that may directly and positively impact workers' mental health, highlighting the need for new practical strategies for the prevention of work-related harm and the promotion of a healthier work environment.

Keywords: Organizational Psychology. Occupational Stress. Mental Illness. Quality of Life at Work.

1 INTRODUÇÃO

A investigação sobre as intervenções destinadas à gestão do estresse e à manutenção da saúde mental no ambiente de trabalho, se justifica pela crescente relevância dessas questões na contemporaneidade. A evolução histórica da relação entre homem e trabalho demonstra que as transformações socioeconômicas impactam diretamente a saúde dos trabalhadores. Desde as revoluções industriais até a era digital, as mudanças nas dinâmicas laborais têm exacerbado problemas de saúde mental e estresse, o que demanda a implementação de estratégias de enfrentamento (Zanelli; Borges-Andrade; Bastos, 2014).

Medeiros (2002), em seu estudo de caso Análise da Qualidade de Vida no Trabalho, disserta que a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) possui o objetivo de alcançar um equilíbrio entre o indivíduo e a organização. Nesse sentido, Aquino (1980), reflete que a QVT é um importante elo para conciliar

tanto os interesses dos indivíduos, como os interesses das organizações, o que colabora para balancear satisfação e produtividade.

Segundo Chiavenato (2000), investir em programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) não apenas melhora a motivação e a lealdade dos empregados, mas também resulta em melhores resultados organizacionais. Esta abordagem é corroborada por Limongi-França (2004), que destaca que práticas de QVT envolvem a promoção de ambientes de trabalho saudáveis, o incentivo à participação dos trabalhadores e o desenvolvimento de políticas de conciliação entre vida pessoal e profissional.

A análise da relação entre homem e trabalho, permite compreender as raízes dos atuais desafios e a importância de estratégias de enfrentamento eficazes. Do mesmo modo, definir e promover a saúde no trabalho, abrangendo aspectos físicos, mentais e sociais, é crucial para o bem-estar geral dos trabalhadores e para a sustentabilidade das organizações.

Por esta razão, como a evolução do trabalho impactou a saúde e o bem estar dos trabalhadores? Em consonância ao constructo de Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2014), a atividade laboral é uma ação que modifica a realidade e possibilita a subsistência e felicidade do indivíduo. Por meio da ação e do resultado de suas atividades, o ser humano enxerga sua existência como um planejamento elaborado e conduzido por si próprio, compreende sua essência fundamental, concretiza e expressa sua interdependência e controle sobre o meio ambiente, criando as bases materiais, culturais e organizacionais que formam seu contexto, e aprimora seu nível de vida. Ainda, um acontecimento estressante é definido como um gatilho que põe em risco o organismo, resultando em um conjunto de reações físicas que o corpo emprega para se proteger ou fugir de uma situação percebida como desfavorável (Gazzaniga; Heatherton, 2007).

Levanta-se, então, a hipótese de que as diversas mudanças sócio-históricas exigem novas competências que podem interferir diretamente na saúde mental dos trabalhadores. À vista disso, cabe destacar o impacto que o trabalho exerce sobre a construção biopsicossocial do ser humano, e o desenvolvimento organizacional, visto na contemporaneidade, acarretador de estresses ocupacionais, exige estratégias de enfrentamento e gestão da saúde.

Para além, tornam-se necessárias abordagens práticas que contribuam para a prevenção de danos relacionados ao trabalho.

O presente artigo tem como objetivo geral investigar a relação entre a evolução do trabalho e a saúde mental e o bem-estar dos colaboradores. Para atingir esse objetivo, o estudo visou analisar a cronologia evolutiva da relação entre o ser humano e o trabalho, considerando as transformações ao longo do tempo; conceituar o estresse relacionado à rotina de trabalho e aspectos correspondentes; definir o conceito de saúde no ambiente de trabalho, abordando os aspectos gerais envolvidos; examinar a importância da saúde no trabalho para o bem-estar geral dos empregados.

Trata-se de uma pesquisa bibliográfica e, para tal, utilizou-se bases de dados acadêmicas, como PubMed, Scielo, PsycINFO, Scopus e Web of Science, a fim de identificar estudos relevantes publicados em periódicos científicos, livros, teses e dissertações; em português, inglês e ou espanhol. Vergara (2000) estabelece que a pesquisa bibliográfica, conduzida com materiais como livros e artigos científicos, outrora elaborados, é imprescindível para a coleta de informações sobre as nuances interligadas a uma temática a ser explorada.

Os critérios de inclusão foram definidos priorizando-se como indexadores estudos que abordassem diretamente a história do trabalho e da mão de obra, análises sociológicas, gestão do estresse, saúde mental no contexto laboral e Qualidade de Vida no Trabalho, e foram excluídos estudos que não atendiam aos critérios estabelecidos.

2 AS ERAS DO TRABALHO

No que concerne a relação entre homem e trabalho, pode-se observar que essa é uma temática que atravessa diferentes eras e arranjos sociais, exprimindo mudanças econômicas, tecnológicas e culturais. Das sociedades pré-industriais às contemporâneas, o trabalho sempre foi um elemento central na esquematização da vida social e na construção da identidade humana (Queiroz, 2020). Faz-se necessário, então, abordar em primeira instância os três principais períodos desta revolução histórica, que refletem as transformações

mais amplas das sociedades: as sociedades agrárias, as revoluções industriais e a era do conhecimento.

As sociedades agrárias representam uma fase crucial na história, pois suas práticas laborais, sua organização comunitária e suas tradições culturais fomentaram as bases do desenvolvimento da civilização humana. De acordo com Mazoyer e Roudart (2008), as condições de trabalho recaíam sobre uma economia agrícola, que era baseada na gestão de recursos, como água e solo, e na produção de alimentos. Era uma condição de trabalho que exigia conhecimentos tradicionalistas, que eram passados de geração em geração. A mão de obra era principalmente familiar, e cada membro possuía um papel específico nas atividades, desde o plantio à colheita. Apoiando-se no autor, na antiguidade, até o final do século V, as primeiras sociedades agrícolas desenvolveram as primeiras formas de comércio, baseadas no cultivo. O que sobrava da produção, após o consumo das famílias e grupos, seria então comercializado entre as regiões da Mesopotâmia, Egito, Índia e China.

Segundo Wolf (1982), as relações sociais eram grandemente influenciadas por vínculos de parentesco e pela cooperação mútua, reforçando a interdependência entre os membros da comunidade. A sua estrutura social era geralmente hierárquica e comunitária, na qual suas aldeias e comunidades eram organizadas em torno de famílias extensas, onde o trabalho coletivo era a fonte primeva de subsistência. Malinowski (2010) escreve que o trabalho agrícola também era intimamente ligado a rituais e festividades que marcavam as fases de colheita e plantio. Observa-se, portanto, ainda em consonância ao autor, que em muitas culturas agrárias, o trabalho, a religião e as tradições, possuíam uma estreita conexão, pois as práticas eram frequentemente integradas às crenças e rituais espirituais. Polanyi (2000) reitera que normas e tradições moldaram essas sociedades, unindo as atividades econômicas e sociais. Isso deu ao trabalho um valor que não se limitava apenas à economia, mas também aos aspectos culturais e sociais.

Adiante, ocorrida em meados de 1760-1850, a primeira revolução industrial teve seu início na Grã-Bretanha e se espalhou para outras partes da Europa e da América do Norte. Período este, conforme Hobsbawm (1999) que foi caracterizado pela mecanização da produção, impulsionada por inovações

como: a máquina de vapor, a máquina de fiar e o tear mecânico. Essa mecanização permitiu um aumento significativo da produtividade e uma consequente redução nos custos produtivos. Além disso, seguindo Ashton (1998) as cidades cresceram exponencialmente para acomodar as novas fábricas e a população trabalhadora, advinda do campo. Porém, com a densidade populacional, desafios urbanos significativos foram surgindo, como moradias inadequadas e saneamento precário. Ademais, de acordo com o autor, as circunstâncias laborais eram árduas, com longas jornadas, ambientes insalubres e baixa remuneração. Também, a exploração do trabalho infantil e feminino eram comuns.

Em sua obra *A divisão do trabalho*, Durkheim (1999) observa que, com a migração da laboração do campo para as fábricas urbanas, a Revolução Industrial gerou uma nova forma de solidariedade social, a solidariedade orgânica, que tem como cerne principal a interdependência entre indivíduos em uma sociedade complexa e especializada. Durkheim (1999) observou que, com a industrialização, a divisão do trabalho tornou-se mais especializada, o que levou a uma dependência entre os trabalhadores. Portanto, compreende-se que, se antes um indivíduo realizava múltiplas tarefas para produzir um bem completo, agora o trabalho passa a ser dividido em tarefas específicas, realizadas por trabalhadores diferentes, que fazem parte de um todo e que, por fim, chegará até o produto final.

A especialização do trabalho aumentou a eficiência e a produtividade, mas também trouxe desafios, como postulam, de modo antagônico, Karl Marx e Friedrich Engels (2005), em *O Manifesto Comunista* que descreve como o trabalho alienado e a exploração da força de trabalho pelo capital tornaram características dominantes deste período. A fim de aumentar a eficiência e a produtividade, os trabalhadores foram reduzidos a meros operadores de máquinas, perdendo o controle sobre o processo produtivo e os produtos finais. Tal fato resultou em condições desumanas e longas jornadas de trabalho (Marx, 2010).

A Segunda Revolução Industrial, ocorrida aproximadamente entre 1870 e 1914, foi marcada por uma série de inovações tecnológicas e mudanças organizacionais que ampliaram e aprofundaram os impactos da Primeira

Revolução Industrial. Este período testemunhou o surgimento de novas indústrias e tecnologias, como a eletricidade, a química, e os motores de combustão interna, além do avanço em métodos de organização do trabalho (Griffin, 2010). Com a eletricidade recém-chegada nas fábricas e nas cidades, a produção industrial foi revolucionada, pois agora teria uma fonte de energia mais eficiente e flexível do que o vapor.

Com os constructos de Hughes (1983) fica claro que Thomas Edison e Nikola Tesla foram os pioneiros no desenvolvimento de sistemas elétricos, cujas inovações permitiram a criação de uma infraestrutura energética que impulsionou novas indústrias. Smil (2005) mostra que novos processos químicos, como o processo de produção de aço de Bessemer, e avanços na indústria química, incluindo a produção de novos materiais e compostos, transformaram a fabricação e a construção, permitindo a produção em massa de produtos mais duráveis e versáteis. Para Griffin (2010), a invenção e aperfeiçoamento do motor de combustão interna, por engenheiros como Nikolaus Otto e Karl Benz, possibilitaram o desenvolvimento de automóveis e aviões, revolucionando o transporte e a logística global.

Outrossim, no campo das mudanças sociais e organizacionais advindas deste radical movimento global, um dos desenvolvimentos mais significativos desde período foi a aplicação de princípios científicos à gestão do trabalho, a se exemplificar pelo Taylorismo e pelo Fordismo. Wren (2011) explica sobre Frederick Winslow Taylor, que em sua obra *Princípios de Administração Científica*, postulou uma otimização da eficiência do trabalho através da análise e padronização de tarefas. Em adição, Henry Ford (1954) implementou esses princípios em suas fábricas, introduzindo a linha de montagem que permitiu a produção em massa de automóveis, reduzindo os custos e aumentando a acessibilidade dos produtos para o consumidor.

De modo explicativo, Hobsbawm (1999) escreve sobre as duras condições de trabalho e a intensificação da produção, que levaram ao fortalecimento dos movimentos sindicais e à luta por direitos trabalhistas. Assim, a Segunda Revolução Industrial viu o surgimento de sindicatos mais organizados e a implementação gradual de legislações trabalhistas, como a regulação da

jornada de trabalho e a regulamentação das condições de segurança nas fábricas, ainda que de forma inicial.

Prosseguindo, na era contemporânea, também conhecida como a era do conhecimento, ou da informação, a relação existente entre homem e trabalho passa por uma reconfiguração. A economia globalizada e a revolução tecnológica, com destaque para a chegada da informática e da internet, transformaram profundamente as dinâmicas laborais. Nesse cenário, o trabalho tornou-se mais cognitivo e menos manual, portanto, com ênfase nas habilidades intelectuais e criativas (Souza, 2017). Castells (2010) diz que as novas tecnologias de informação e comunicação possibilitaram a criação de formas inovadoras de organização do trabalho, como o trabalho em rede e o teletrabalho. Essas modalidades flexibilizaram o tempo e o espaço laboral, permitindo maior autonomia e mobilidade aos colaboradores. Existem inúmeros contrapontos a essas reconfigurações, fruto da linha evolutiva da relação homem-trabalho, que serão apresentadas adiante

Do mesmo modo, Peter Drucker (1993) infere que o conhecimento se tornou o principal recurso produtivo na economia moderna, substituindo os tradicionais fatores de produção, como terra, trabalho e capital. Assim, a ênfase agora está na inovação e na aprendizagem contínua, que são peças fundamentais para a competitividade das organizações em um ambiente econômico em rápida mudança. Ou seja, as empresas passam a valorizar cada vez mais as habilidades cognitivas e criativas dos seus funcionários, promovendo uma cultura de desenvolvimento e adaptação.

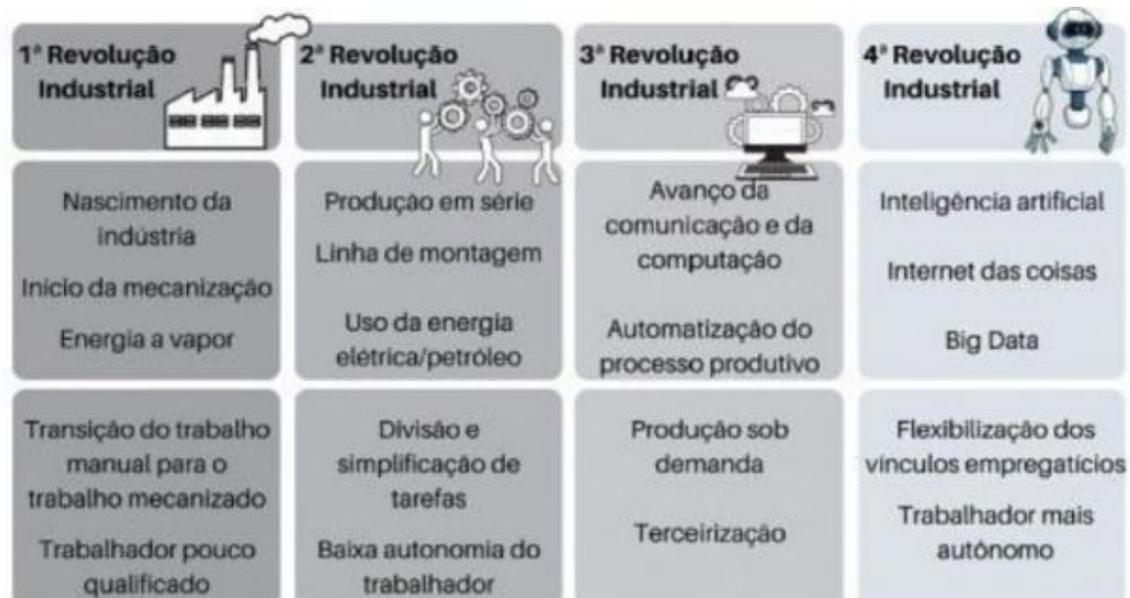
Não obstante, Bauman (2000) discute as implicações sociais dessas mudanças, sugerindo que a flexibilização do trabalho e a precarização das relações laborais podem levar a uma maior insegurança e instabilidade para os trabalhadores. A intensificação das jornadas de trabalho e a demanda por disponibilidade constante são desafios que emergem nesse novo cenário, exigindo novas formas de regulação e proteção social. Beck (1992) também aborda essa questão, destacando a *sociedade de risco*, onde a incerteza e a precarização do trabalho são características centrais da modernidade tardia. Ele argumenta que a globalização e a tecnologia criam um ambiente onde os trabalhadores devem constantemente se adaptar a novas condições e

demandas. O que, há de se destacar, não é benéfico para a saúde mental e integridade física dos trabalhadores.

Destaca-se como a nova economia do conhecimento afeta a identidade e o caráter dos trabalhadores, pois a flexibilidade exigida pelo mercado de trabalho moderno pode levar à fragmentação das trajetórias de carreira e ao enfraquecimento dos vínculos sociais tradicionais. Logo, essa fragmentação pode resultar em um sentimento de alienação e desorientação entre os trabalhadores, que lutam para encontrar um senso de estabilidade e propósito em suas vidas profissionais conforme propõe Sennett (1998). Nesse sentido, observa-se que essas transformações refletem uma mudança de paradigma na natureza do trabalho, em que a capacidade de gerar e aplicar conhecimento se torna a peça-chave para o desenvolvimento econômico e social. A era do conhecimento não redefine apenas as práticas laborais, mas também as estruturas sociais vigentes e as relações de poder dentro da sociedade.

De modo didático, em seu trabalho *Psicologia Positiva Organizacional e do Trabalho na Prática*, Vazquez e Hutz (2022) apresentam de forma resumida os períodos históricos abordados anteriormente.

Figura 1: Evolução do mundo do trabalho



Fonte: Vazquez e Hutz, 2022, p. 79.

Fica evidente, portanto, que o processo de globalização desencadeou expansões econômicas, políticas e culturais em uma escala mundial, provocando transformações significativas no mundo do trabalho. Esse processo, que se intensificou especialmente nas últimas décadas, gerou mudanças estruturais nas organizações, nas relações de trabalho e nas formas de produção. De maneira aguda, a globalização afetou não apenas os contextos econômicos, mas também as condições sociais e pessoais dos trabalhadores. E, apesar das condições laborais terem se tornado mais dignas ao longo dos dois últimos séculos, com avanços em direitos trabalhistas e em normas de segurança, as exigências diárias, impostas pelo ritmo acelerado da economia globalizada, têm intensificado os níveis de estresse e gerado danos significativos à saúde mental e física dos trabalhadores (Zanelli; Borges-Andrade; Bastos, 2014).

3 ESTRESSE E SEUS IMPACTOS PSICOFISIOLÓGICOS

O Instituto Nacional de Segurança e Saúde Ocupacional dos Estados Unidos (National Institute for Occupational Safety and Health, 1999) postula que o estresse no trabalho ocorre quando as exigências não se igualam às capacidades, aos recursos ou às necessidades do colaborador. Malasch e Leiter (1999) discorrem que desgastes físicos e emocionais se propagam nos locais de trabalho, visto que os colaboradores despendem muito mais horas aos seus exercícios profissionais do que na convivência familiar. Indubitavelmente, o desgaste emocional dos indivíduos diz muito mais sobre as condições de trabalho nas quais eles se submetem do que a eles mesmos. Os pesquisadores mencionam como fontes de desgastes: conflito de valores, excesso de trabalho, falta de equidade, falta de união, falta de controle e falta de recompensas. Todos são fatores que minam a produtividade, tão estimada no mundo corporativo.

No texto *Work organization, job stress, and work-related musculoskeletal disorders. Human factors*, é assinalado que os estressores também estão interligados à organização do trabalho e seus agentes, como: indisponibilidade de treinamentos e orientações aos servidores, ambiente de retaliação, pressão para produtividade, falta de segurança no trabalho, relação

prejudicial/adoecedora das hierarquias superiores para com seus subordinados e jornadas incompatíveis com a integridade física e biológica dos trabalhadores (Carayon; Smith; Haims, 1999).

Para Lipp (1998), considera-se estresse como uma reação complexa, composta de diversas alterações psicofisiológicas, e que ocorrem quando o sujeito se sente incumbido de atravessar situações que ultrapassem suas habilidades de enfrentamento. O estresse é capaz de promover efeitos negativos como tensão muscular e fadiga. E, seguindo as colocações da autora, a função dessas respostas é adaptativa à nova situação gerada pelo estímulo desafiante. Elas aparecem não somente em situações trágicas, mas também em mudanças de vida, como a troca de um emprego, ou devido a algum momento específico: pressão constante por parte dos superiores, exigências ocupacionais, trabalho excessivo, ou que devem ser realizados em um curto período de tempo, e entre outros aspectos.

Prado (2016) estabelece que o estresse ocupacional não afeta apenas o bem-estar do indivíduo, mas também a qualidade do serviço prestado, destacando a importância de estratégias preventivas. A prevenção é fundamental, pois não só prioriza a saúde do trabalhador, mas também valoriza a dimensão humana no ambiente de trabalho. Para enfrentar o estresse, é crucial adotar abordagens que visem minimizar seus efeitos emocionais e físicos. Algumas estratégias, embora ofereçam alívio temporário, podem ser mal adaptativas a longo prazo, enquanto outras se mostram ineficazes ao não eliminar a fonte do estresse. Abordagens focadas tanto nas emoções quanto na resolução de problemas são as mais eficazes, pois permitem que o trabalhador lide diretamente com os estressores, reduzindo suas demandas.

Além disso, a redução do estresse deve considerar diversos aspectos interconectados, como alimentação equilibrada, práticas de relaxamento, exercício físico regular, estabilidade emocional e, em última análise, a qualidade de vida. Esses fatores devem ser avaliados como um todo para alcançar resultados realmente satisfatórios. No contexto organizacional, práticas gerenciais que promovem uma comunicação aberta, seleção adequada de colaboradores, empoderamento, definição de metas claras, capacitação

contínua e apoio às famílias também são essenciais para garantir que o estresse não se torne excessivo (Prado, 2016).

4 SAÚDE NO AMBIENTE DE TRABALHO

Modernamente, seguindo as colocações de *The Whoqol Group* (1995), a saúde não é sinônimo de ausência de doença, mas sim delineada também como algo passível de influências externas do meio, bem como o estilo de vida dos indivíduos e o equilíbrio vital entre os fatores internos e externos. Assim, esse equilíbrio está intimamente ligado à harmonia entre os fatores que compõe a singularidade de cada ser, dentre eles o trabalho.

Os fatos anteriormente citados exigem maiores compreensões sobre as mudanças e impactos recentes, pois o modo como as pessoas fazem uso de suas capacidades físicas, cognitivas e afetivas dentro das organizações foi transformado. Logo, a atividade laboral, ao atingir o trabalhador, inevitavelmente traz efeitos sobre a sua saúde (Assunção, 2003).

Para a Organização Mundial da Saúde (WHO, 2022), de modo a reforçar os conceitos anteriores, a saúde mental, especificamente, implica também muito mais do que a ausência de doenças mentais: ela é um estado de bem-estar que propicia ao indivíduo uma capacidade de usar suas habilidades de enfrentamento para recuperar-se do estresse diário, ser produtivo e contribuir com sua comunidade.

Caminhando no mesmo sentido, González Rey (1992) pontua que os indicadores de saúde mental não apenas abrangem a capacidade de amar e de realizar um trabalho produtivo, mas também incluem outros aspectos como a criatividade, a habilidade do indivíduo de integrar experiências negativas, a abertura para novas ideias e pessoas, a preocupação e cuidado consigo mesmo, com os outros e com o meio ambiente; a aceitação das responsabilidades e consequências de suas ações, a busca por superar os efeitos limitantes das incapacidades pessoais e das pressões sociais para o conformismo, e a capacidade de evitar o estresse excessivo.

Conforme Ferreira e Mendonça (2012), em sua obra *Saúde e Bem-Estar no Trabalho*, atualmente a saúde passa a ser entendida numa perspectiva

positiva, considerando a qualidade de vida (QV) e o bem-estar. Anteriormente, com o modelo biomédico, os aspectos biológicos eram priorizados para a determinação da relação entre a saúde e a doença. Agora, com o avanço dos estudos, sobretudo na área da Psicologia, evidencia-se a multicausalidade na determinação da saúde-doença.

Para as autoras, saúde e qualidade de vida são conceitos interligados, e constituem o cerne da vida humana, especialmente no trabalho, visto que os indivíduos passam as horas mais produtivas de suas vidas dedicando-se à laboração. A qualidade de vida é um conceito multifacetado, sobre o qual as autoras estabelecem quatro dimensões, são elas: (1) aspectos individuais – que englobam aspectos físicos, mentais, psicológicos e emocionais do ser humano; (2) aspectos relacionais – diz respeito à família, aos amigos à escola, por exemplo; (3) aspectos sociais – que se refere à saúde, à educação, ao poder de compra; (4) aspectos culturais – que são os sistemas de valores do sujeito, seus objetivos, suas expectativas, padrões e concepções aos diferentes momentos da vida (Ferreira; Mendonça, 2012).

Ferreira e Mendonça (2012) estabelecem uma breve diferenciação entre QV e bem-estar propondo que, se consideradas em conjunto, essas dimensões da QV constituem aspectos subjetivos, relacionados à percepção do indivíduo sobre a sua qualidade de vida e seus objetivos de vida. Segundo a fonte, a qualidade de vida é situacional, focada na percepção das pessoas sobre seus aspectos de vida, como os citados anteriormente. Por outro lado, quando se fala de bem-estar, se considera uma percepção individual focada nos aspectos afetivos, como a felicidade, a autoaceitação e entre outros.

Outrossim, pensar em uma vivência constante do estado de bem-estar no trabalho seria utópico. Mas, a promoção de bem-estar melhora a QV e a saúde em geral do trabalhador, impactando diretamente na diminuição das doenças psicofisiológicas e resguardando a saúde física e psicológica dos empregados. Por fim, reitera-se o desafio, sobretudo da psicologia, nos estudos sobre os fatores que impactam a saúde, seja mantendo-a ou promovendo-a (Ferreira; Mendonça, 2012).

5 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Na psicologia, os estudos sobre fadiga industrial e suas consequências para a saúde e produtividade dos trabalhadores, surgiram na década de 1920-1930. Um dos pioneiros nesse campo foi Elton Mayo, cujos experimentos na fábrica da Western Electric, em Hawthorne, nos Estados Unidos, demonstraram a importância das relações sociais e do ambiente de trabalho na satisfação e na produtividade dos funcionários (Mayo, 1933). Posteriormente, na década de 1950, com o advento da Teoria das Relações Humanas, houve um aumento do interesse pelas questões relacionadas ao bem-estar e satisfação no trabalho. Desse modo, autores como Herzberg, Maslow e McGregor destacaram a importância de satisfazer as necessidades psicológicas e sociais dos trabalhadores para promover um ambiente de trabalho mais produtivo e satisfatório (Herzberg *et al.*, 1959; Maslow, 1954; McGregor, 1960).

Vieira (1996), assinala que a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) surge na década de 1950, na Inglaterra, por meio do psicólogo Eric Trist e seus colegas do Tavistock *Institute of Human Relations*. Segundo o autor, Trist foi o pioneiro nesta referida exploração sistemática das interações entre fatores técnicos e sociais no contexto laboral, originando o conceito de *sistemas sociotécnicos*. Inicialmente, esses estudos almejavam uma melhora na eficiência produtiva, enquanto consideravam os aspectos humanos e sociais do trabalho. Prosseguindo, na década de 70, o conceito foi ampliado e popularizado nos Estados Unidos, onde Richard E. Walton (1973), propôs um modelo estruturado de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) com critérios essenciais, que incluíam condições seguras e saudáveis de trabalho, compensação justa e oportunidades de desenvolvimento. Há de se destacar que esse período foi marcado pela industrialização acelerada e pelas novas demandas psicossociais, que alertavam sobre a importante necessidade de se humanizar as relações de trabalho e de se promover o bem-estar dos empregados. A partir desses estudos, a QVT tem se consolidado como um campo interdisciplinar, envolvendo conceitos e práticas da psicologia, sociologia, ergonomia, saúde ocupacional e administração (Limongi, 2004)

Vale observar que, após a pandemia de Covid-19, houve uma crescente preocupação com a saúde mental no ambiente de trabalho, refletindo-se nas

mudanças das Normas Regulamentadoras (NR) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Em resposta aos impactos psicossociais gerados pela pandemia, o MTE passou a destacar a necessidade de considerar não apenas os riscos físicos, mas também os psicossociais, como fatores de estresse, burnout e ansiedade, nas regulamentações sobre saúde e segurança no trabalho (Brasil, 2022). Embora as NRs já tratassem da ergonomia e de riscos físicos, a NR 17, por exemplo, passou a incluir orientações relacionadas ao bem-estar psicológico, reconhecendo que o estresse laboral e o sofrimento psíquico afetam diretamente a saúde dos trabalhadores. As mudanças nas regulamentações visam a prevenção de distúrbios mentais relacionados ao trabalho, enfatizando a necessidade de um ambiente mais seguro e saudável, com estratégias que promovem tanto a saúde física quanto mental dos trabalhadores (Brasil, 2022).

À vista disso, evidencia-se que a implementação de práticas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) desempenha um papel crucial na promoção do bem-estar dos funcionários e na melhoria do desempenho organizacional. Com base nas diretrizes estabelecidas por Ana Cristina Limongi França (2004), observa-se que a adoção de programas abrangentes de saúde ocupacional, ergonomia, desenvolvimento de carreira, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, e a criação de um ambiente de trabalho seguro e acolhedor são medidas essenciais para alcançar esses objetivos. Limongi-França (2004) enfatiza que a QVT não apenas atende a uma responsabilidade ética das empresas, mas também se configura como uma estratégia inteligente e sustentável, capaz de trazer benefícios significativos e duradouros tanto para os funcionários quanto para as organizações. Portanto, a integração das práticas de QVT, conforme discutido ao longo do artigo, deve ser vista como um investimento estratégico fundamental para o cuidado humanizado para com os colaboradores e o sucesso a longo prazo das empresas.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo evidenciou a relação entre a evolução das práticas laborais e a saúde mental dos trabalhadores ao longo da história. A análise cronológica revelou que as transformações socioeconômicas não apenas moldaram a experiência de trabalho, mas também impactaram

CADERNOS DE PSICOLOGIA, Juiz de Fora, v. 7, n. 13, p.391-410, jul./dez. 2025 – ISSN 2674-9483

significativamente o bem-estar emocional e físico dos indivíduos. A pesquisa, por meio de uma revisão bibliográfica, sublinhou a necessidade de reconhecer a atividade laboral como um elemento essencial que, quando mal gerido, pode resultar em estresse ocupacional.

Os estudos mostraram que a implementação de práticas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) aparenta ser essencial para o bem-estar dos funcionários e a eficácia organizacional. Medidas que promovem saúde ocupacional, ergonomia, desenvolvimento de carreira e um ambiente seguro parecem fundamentais para alcançar esses objetivos. Além de atender a uma responsabilidade ética, a QVT se configurou como um investimento estratégico, gerando benefícios significativos para colaboradores e empresas. A integração dessas práticas pode ser encarada como uma prioridade para cultivar um ambiente de trabalho saudável e produtivo, promovendo assim o sucesso contínuo das organizações.

Direções para futuras pesquisas recaem sobre a investigação acerca do desenvolvimento de competências necessárias no ambiente de trabalho, que possam impactar direta e positivamente na saúde mental dos trabalhadores. Sugere-se pesquisas acerca de estratégias práticas voltadas à prevenção de danos à saúde mental e à promoção de um ambiente de trabalho mais saudável. Ressalta-se a necessidade de novas estratégias práticas para a prevenção de danos relacionados ao trabalho, além da promoção de um ambiente laboral mais saudável.

REFERÊNCIAS

AQUINO, C. P. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Atlas, 1980.

ASHTON, T. S. **A Revolução industrial (1760-1830)**. São Paulo: EDUSP, 1998.

ASSUNÇÃO, A. A. Uma contribuição ao debate sobre as relações saúde e trabalho. **Ciência & saúde coletiva**, Belo Horizonte, v. 8, n. 4, p. 1005-1018, 2003. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/csc/a/495zCTx7ysBftQvcZQWWjQk/abstract/?lang=pt>
Acesso em: 5 maio 2024. <https://doi.org/10.1590/S1413-8123200300040002>

BAUMAN, Z. **Trabalho, consumismo e novos pobres**. Rio de Janeiro: Zahar, 2000.

BECK, U. **Risk society: towards a new modernity**. Londres: Sage Publications, 1992.

CARAYON, P.; SMITH, M. J.; HAIMS, M. C. Work organization, job stress, and work-related musculoskeletal disorders. **Human factors**, v. 41, n. 4, p. 644-663, 1999. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1518/001872099779656743>. Acesso em: 5 maio 2024. <https://doi.org/10.1518/001872099779656743>

CASTELLS, M. **A sociedade em rede**. 2.ed. São Paulo: Paz e Terra, 2010.

CHIAVENATO, I. **Introdução à teoria geral da administração**. 6.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2000.

DRUCKER, P. F. **Post-capitalist society**. Nova York: HarperCollins, 1993.

DURKHEIM, É. **A divisão do trabalho social**. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

FERREIRA, M.C.; MENDONÇA, H (Orgs.). **Saúde e bem-estar no trabalho: dimensões individuais e culturais**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2012.

FORD, H. **Minha vida e minha obra**. Rio de Janeiro: Brand, 1954.

GAZZANIGA, M. S.; HEATHERTON, T. F. **Ciência psicológica: mente, cérebro e comportamento**. Porto Alegre: Artmed, 2007.

GONZÁLEZ REY, F. **Personalidad, salud y modo de vida**. Caracas: Fondo Editorial de Humanidades y Educación, 1992.

GRIFFIN, E. **A short history of the British industrial revolution**. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2010.

HERZBERG, F. et al. **The motivation-hygiene concept and problems of manpower**. Cambridge: Harvard University Press, 1959.

HOBSBAWM, E. **A era das revoluções: Europa, 1789-1848**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1999.

HUGHES, T. P. **Networks of power: Electrification in Western Society, 1880-1930**. Baltimore: Johns Hopkins University Press, 1983.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho: Conceitos e Práticas nas Empresas da Sociedade Pós-Industrial**. São Paulo: Atlas, 2004.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Práticas de Recursos Humanos – PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos.** São Paulo: Atlas, 2007.

LIPP, M. E. N. **Stress: conceitos básicos.** In: Lipp, Marilda. E. N. (org.) Pesquisas sobre stress no Brasil: saúde, ocupações e grupos de risco. Campinas: Papirus, 1996.

MCGREGOR, D. **The human side of enterprise.** New York: McGraw-Hill, 1960.

MALASCH, C.; LEITER, M. P. **Trabalho: fonte de prazer ou desgaste?** Guia para vencer o estresse na empresa. Campinas: Papirus, 1999.

MALINOWSKI, B. **Coral gardens and their magic: a study of the methods of tilling the soil and of agricultural rites in the Trobriand Islands.** Londres: Routledge, 2010.

MARX, K. **O capital: Crítica da Economia Política.** Livro I. 2.ed. São Paulo: Boitempo, 2010.

MARX, K.; ENGELS, F. **O manifesto comunista.** São Paulo: Boitempo, 2005.

MASLOW, A. H. **Motivation and personality.** New York: Harper & Brothers, 1954.

MAYO, E. **The human problems of an industrial civilization.** Boston: Harvard University Press, 1933.

MAZOYER, M.; ROUDART, L. **História das agriculturas no mundo: do neolítico à crise contemporânea.** São Paulo: UNESP, 2008.

MEDEIROS, E. G. **Análise da qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso na área da construção civil.** 2002. 137 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2002. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/3048>. Acesso em: 5 maio 2024.

POLANYI, K. **A grande transformação: as origens da nossa época.** 2.ed. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

PORTER, L. W.; LAWLER, E. E. **Managerial attitudes and performance.** Homewood, IL: Irwin-Dorsey, 1968.

PRADO, C. Eliza Papa. Estresse ocupacional: causas e consequências. **Rev Bras Med Trab**, v. 14, n. 3, p. 285-289, 2016. Disponível em: https://www.anamt.org.br/site/upload_arquivos/revista_brasileira_de_medicina_do_trabalho_volume_14_n%C2%BA_3_131220161657237055475.pdf#page=107. Acesso em: 5 maio 2024.

QUEIROZ, F. A.; SOUZA, L. N. **A evolução do conceito de trabalho e sua relação com o desenvolvimento econômico**. Cadernos de Ciências Sociais Aplicadas, p. 146-160, 2020. Disponível em: <https://periodicos2.uesb.br/index.php/ccsa/article/view/6647>. Acesso em: 5 maio 2024. <https://doi.org/10.22481/ccsa.v17i29.6647>

SENNETT, R. **The corrosion of character**: the personal consequences of work in the new capitalism. Nova York: W. W. Norton & Company, 1998.

SMIL, V. **Creating the twentieth century**: technical innovations of 1867-1914 and their lasting impact. Oxford: Oxford University Press, 2005.

SOUZA, L. C.; PINTO, S. L. A. Tecnologia e trabalho na era da informação. **Scientia Iuris**, v. 21, n. 3, p. 99-124, 2017. Disponível em: <https://ojs.uel.br/revistas/uel/index.php/iuris/article/view/28248>. Acesso em: 5 maio 2024. <https://doi.org/10.5433/2178-8189.2017v21n3p99>

THE World Health Organization Quality of Life assessment (WHOQOL): position paper from the World Health Organization. **Social science and medicine**, v. 41, n. 10, p. 1403-1409, 1995. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/8560308/>. Acesso em: 5 maio 2024. [https://doi.org/10.1016/0277-9536\(95\)00112-k](https://doi.org/10.1016/0277-9536(95)00112-k)

VAZQUEZ, A. C. S.; HUTZ, C. S. **Psicologia positiva organizacional e do trabalho na prática**. 1.ed. São Paulo: Hogrefe, 2022. p. 79.

VERGARA, S, C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 3.ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2000.

VIEIRA, A. **A qualidade de vida no trabalho e o controle de qualidade total**. Florianópolis: Insular, 1996.

WALTON, R. E. Criteria for Quality of Working Life. In: DAVIS, L. E.; CHERRINGTON, D. J. (Eds.). **The management of human services**. Boston: Allyn and Bacon, 1973.

WREN, D. A. **The centennial of Frederick W. Taylor's the principles of scientific management**: A retrospective commentary. Journal of Business and Management, v. 17, n. 1, p. 11-22, 2011. Disponível em: <https://www.inderscienceonline.com/doi/abs/10.1504/JBM.2011.141188>. Acesso em: 5 maio 2024. <https://doi.org/10.1504/JBM.2011.141188>

WOLF, E. R. **Europe and the people without history**. Berkeley: University of California Press, 1982.

WHO. **World mental health report**: transforming mental health for all. Geneva: World Health Organization, 2022.

ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2014.