



# A SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR BRASILEIRO: A IMPORTÂNCIA DAS HABILIDADES SOCIAIS PROFISSIONAIS NA PROMOÇÃO DE SAÚDE

SALUD MENTAL DEL TRABAJADOR BRASILEÑO: LA IMPORTANCIA DE LAS HABILIDADES SOCIALES PROFESIONALES EN LA PROMOCIÓN DE LA SALUD

BRAZILIAN WORKER'S MENTAL HEALTH: THE IMPORTANCE OF PROFESSIONAL SOCIAL SKILLS IN HEALTH PROMOTION

Bruna Oliveira Generoso Salviano<sup>1</sup>  
Ronny Francy Campos<sup>2</sup>

---

**RESUMO:** As Habilidades Sociais referem-se a distintas classes de comportamentos sociais das pessoas para resolução de demandas interpessoais. O trabalho apresenta a relação das Habilidades Sociais Profissionais para a promoção de saúde do trabalhador, tendo em vista que, quando desenvolvidas, auxiliam os indivíduos nos convívios interpessoais em determinados aspectos, como a saúde psíquica e a melhora do clima organizacional. A abordagem utilizada para este estudo trata-se de uma Revisão Bibliográfica. O objetivo geral foi investigar, na literatura, como as Habilidades Sociais Profissionais podem contribuir na promoção de saúde do trabalhador, bem como apresentar a contextualização dessa promoção e a da saúde do trabalhador. Além do mais, visou-se discorrer sobre o trabalho e seu sentido, procurando a ambiguidade de papéis que contribuam para o processo de adoecimento mental. A pesquisa se propõe a apresentar os conceitos de Habilidades Sociais e Competências Sociais, analisar e refletir sobre as Habilidades Sociais Profissionais e seu impacto sobre a saúde do trabalhador. As referências bibliográficas utilizadas apontam que déficits de Habilidades Sociais Profissionais cooperam para a vulnerabilidade psíquica dos trabalhadores, problemas de saúde, relações conflitantes que impactam no clima organizacional e produtividade. Verificou-se que ainda são poucas as publicações referentes ao assunto em língua portuguesa.

**PALAVRAS-CHAVE:** Promoção de saúde; Saúde do trabalhador; Habilidades Sociais; Habilidades Sociais Profissionais.

**RESUMEN:** Las habilidades sociales se refieren a diferentes clases de comportamientos sociales de las personas para resolver demandas interpersonales. El trabajo presenta el listado de Habilidades Sociales Profesionales para la promoción de la salud de los trabajadores, considerando que, cuando se desarrollan, ayudan a los individuos en las interacciones interpersonales en ciertos aspectos, como la salud psíquica y la mejora del clima organizacional. El enfoque utilizado para este estudio es una revisión bibliográfica. El objetivo general fue investigar, en la literatura, cómo las Habilidades Sociales Profesionales pueden contribuir a la promoción de la salud del trabajador, así como presentar el contexto de esta promoción y la salud del trabajador. Además, el objetivo era hablar sobre el trabajo y su significado, buscando la ambigüedad de roles que contribuyen al proceso de la enfermedad mental. La investigación propone presentar los conceptos de Habilidades Sociales y Habilidades Sociales, analizar y reflexionar sobre las Habilidades Sociales Profesionales y su impacto en la salud de los trabajadores. Las referencias bibliográficas utilizadas señalan que los déficits en Habilidades Sociales Profesionales cooperan para la vulnerabilidad psicológica de los trabajadores, problemas de salud, relaciones conflictivas que impactan en el clima organizacional y la productividad. Se encontró que aún existen pocas publicaciones relacionadas con el tema en portugués.

**PALABRAS CLAVE:** Promoción de la salud; Salud del trabajador; Habilidades sociales; Habilidades sociales profesionales.

---

<sup>1</sup> Graduada em Psicologia pela PUC Minas Poços de Caldas. Pós-graduada em Neurociência, Psicologia Positiva e Mindfulness. brunagenerososalviano@gmail.com

<sup>2</sup> Doutor em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, com Pós-doutorado pela USP. Docente do curso de Psicologia da PUC Minas Poços de Caldas. ronnyfrancycampos@gmail.com

**ABSTRACT:** Social Skills refer to different classes of people's social behaviors for solving interpersonal demands. The work presents the list of Professional Social Skills for the promotion of workers' health, considering that, when developed, they help individuals in interpersonal interactions in certain aspects, such as psychic health and the improvement of the organizational climate. The approach used for this study is a Bibliographic Review. The general objective was to investigate, in the literature, how Professional Social Skills can contribute to the promotion of the worker's health, as well as to present the context of this promotion and the worker's health. Furthermore, the aim was to talk about work and its meaning, looking for the ambiguity of roles that contribute to the process of mental illness. The research proposes to present the concepts of Social Skills and Social Skills, analyze and reflect on Professional Social Skills and their impact on workers' health. The bibliographic references used point out that deficits in Professional Social Skills cooperate for the psychological vulnerability of workers, health problems, conflicting relationships that impact on the organizational climate and productivity. It was found that there are still few publications related to the subject in Portuguese.

**KEYWORDS:** Health promotion; Worker's health; Social skills; Professional Social Skills.

---

## 1 INTRODUÇÃO

A Organização Mundial da Saúde (OMS) define saúde mental como “um estado de bem-estar no qual o indivíduo é capaz de usar suas próprias habilidades, recuperar-se do estresse rotineiro, ser produtivo e contribuir com sua comunidade” (PENSE SUS, 2021). A partir desse conceito, foi possível refletir a respeito da saúde mental do trabalhador, mais especificamente, das causas relacionadas ao seu adoecimento mental.

A literatura sugere que o trabalhador em sofrimento mental, normalmente, apresenta comportamentos prejudiciais e mudanças negativas no que diz respeito a sua produtividade na vida profissional e pessoal, tanto quanto no seu ambiente organizacional. Após de respostas, autores observaram a possibilidade de as Habilidades Sociais Profissionais serem desenvolvidas a fim de promover a saúde do trabalhador (GOULART JÚNIOR; CAMARGO; MOREIRA, 2019).

Segundo os autores Del Prette e Del Prette (2014), há uma associação entre Habilidades Sociais e a prevenção de doenças, em particular as ocupacionais. Com as intensas mudanças e avanços no que diz respeito aos processos de desenvolvimento econômico e social, a agilidade de decisão e outras habilidades que contribuam para resultados satisfatórios tornam-se imprescindíveis para os trabalhadores. Essas mudanças também impactam nas atividades vivenciadas fora do ambiente organizacional, trazendo consequências para o corpo e a mente, os quais, nesse caso, demandam serem reestabelecidos (ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS, 2004).

Nesse sentido, para Dejours (1992), o trabalho interfere diretamente no aparelho psíquico do homem. Segundo o autor, o ambiente e a dinâmica do trabalho não consideram a história do indivíduo, portanto conflitos podem vir a ocasionar disfunções pessoais e organizacionais.

De acordo com essas perspectivas, a qualidade das relações interpessoais dentro do ambiente laboral depende de profissionais socialmente habilidosos. Desta forma, faz-se necessário o desenvolvimento das Habilidades Sociais Profissionais com os trabalhadores, tendo em vista as contribuições para a saúde, o ambiente de trabalho, levando a uma melhora no desempenho da organização. Para Goulart Júnior, Camargo e Moreira (2019, p. 3), “comportamentos socialmente habilidosos tendem a favorecer interações socialmente adequadas, eficientes e saudáveis para as pessoas envolvidas”. Em contrapartida, seus déficits podem possibilitar relações interpessoais conflitantes e, conseqüentemente, desdobramentos negativos como o adoecimento do colaborador.

Trabalhadores com um bom repertório de Habilidades Sociais Profissionais podem auxiliar no equilíbrio da atividade laboral, bem como na social, visto que interações interpessoais estão envolvidas em todos os contextos nos quais pessoas estão presentes. Segundo Del Prette e Del Prette (2006, p. 1), “muitos estudos vêm demonstrando que indivíduos com bom relacionamento interpessoal são mais saudáveis, menos propensos a doenças e também mais produtivos”.

Salienta-se que este estudo pode colaborar para as empresas, visto que trabalhadores com Habilidades Sociais Profissionais desenvolvidas viabilizam um clima organizacional que permite melhores resultados para a empresa. Supõe-se que o ambiente laboral saudável possa diminuir a incidência de doenças vinculadas ao trabalho e, conseqüentemente, possibilitar a realização da promoção de saúde.

Além disso, também pode ser importante para a diminuição das conseqüências desfavoráveis; conforme pesquisadores apontam, “não somente nos trabalhadores e suas famílias, mas também na sociedade devido ao enorme custo gerado, particularmente no que diz respeito à perda da produtividade e a sobrecarga do sistema de seguridade social”. (MENEGON *et al.*, 2018, p. 2).

Dessa forma, o objetivo geral desta Revisão Bibliográfica foi investigar na literatura como as Habilidades Sociais Profissionais podem contribuir na promoção de saúde do trabalhador e, mais especificamente, apresentar a contextualização dessa promoção e a da saúde do trabalhador. Além disso, propôs-se a discorrer sobre o trabalho e seu sentido, apresentar os conceitos de Habilidades Sociais e Competências Sociais, analisando e refletindo sobre as Habilidades Sociais Profissionais e seu impacto sobre a saúde do colaborador.

Para o desenvolvimento crítico e teórico desse trabalho, buscou-se responder a uma questão norteadora: Como o desenvolvimento de Habilidades Sociais Profissionais pode auxiliar a promoção da saúde do trabalhador?

Assim, para a seleção dos documentos, pesquisas foram feitas por meio do *Google*, *Google Acadêmico*, *Scientific Electronic Library Online (SCIELO)* e em periódicos científicos. Não foi especificado o período dessas pesquisas tendo em vista que a temática proposta em língua portuguesa ainda é escassa.

Também se recorreu, neste estudo, a livros sobre esse assunto, monografias (dissertações de mestrado e teses de doutorado) e, também, a sites confiáveis, sendo todos produzidos no Brasil. No entanto, durante o desenvolvimento da pesquisa, foi necessário acrescentar algumas informações em outros idiomas.

Em um segundo momento, ocorreram leituras dos resumos para verificar, mediante as informações apresentadas, se o conteúdo estava relacionado ao tema da pesquisa. Foram produzidos agrupamentos de informações referentes ao assunto para melhor interpretação e, ao mesmo tempo, contribuir na análise e construção dos tópicos.

Partiu-se então para a elaboração dos resumos estruturados por categorias, relacionando os autores que discorriam a partir das temáticas. Para finalizar, por intermédio dos dados obtidos nas obras selecionadas, concluiu-se que os objetivos propostos foram alcançados.

Assim, serão apresentados e discutidos alguns tópicos sobre a saúde do trabalhador e a promoção de saúde, o trabalho e seu sentido, as Habilidades Sociais e Competências Sociais, assim como as Habilidades Sociais Profissionais.

## **2 SAÚDE DO TRABALHADOR E PROMOÇÃO DE SAÚDE**

Compreende-se o trabalho como uma possibilidade de modificação da natureza para privilegiar o homem e conservar sua vida humana. Esta atividade vem desde os primórdios como forma de manutenção da subsistência. O trabalho é assumido como parte central da “sociedade, da saúde, das formas de sociabilidade e dos modos de produção da vida”. (MENEGON *et al.*, 2018, p. 17).

A interligação do trabalho com a saúde e o processo de adoecimento é discutido desde a Antiguidade, mas se destaca, sobretudo, a partir da Revolução Industrial. Os regimes aos quais as pessoas estavam submetidas não eram questionados, conforme Menegon *et al.* (2018, p. 18) descreve no sentido de que “inexistia a preocupação em preservar a saúde dos que eram submetidos ao trabalho”.

Segundo o mesmo autor, em 1830, na terceira década do século XIX, ocorre o surgimento da medicina do trabalho, sendo empenhada a presença de médicos nas fábricas com o

intuito de encontrar “os processos danosos à saúde e um aliado do empresário para a recuperação do trabalhador” (MENEGON *et al.*, 2018, p. 21).

Com o decorrer dos anos, a visão curativista da medicina do trabalho foi mudando. Mais atualmente, no século XX, em 1988, com a Reforma Sanitária e a Criação do Sistema Único de Saúde (SUS), foi criado o Programa de Saúde do Trabalhador, integrando a assistência, promoção e prevenção mediante as equipes com médicos, fonoaudiólogos, enfermeiros, psicólogos entre outros profissionais da área da saúde (SATO; LACAZ; BERNARDO, 2006).

Segundo Benavides, Ruiz-Frutos e Garcia (2006), a atividade trabalhista se mostra como uma das principais práticas do ser humano, mas que possibilita, dependendo das condições, vários problemas de saúde e, em alguns casos, a morte. Portanto, é possível buscar, além dos resultados observáveis, as “condições e ambientes de trabalho sobre a saúde, decorrentes da ação de agentes de natureza física, química e biológica” (SATO; LACAZ; BERNARDO, 2006, p. 283).

Conforme consta na Biblioteca Virtual da Saúde, o Ministério da Saúde (2016) descreve que os riscos presentes nos locais de trabalho são classificados em físicos, químicos, biológicos e de organização do trabalho.

Nessa perspectiva, a Lei Orgânica da Saúde (Lei 8.080/90) direciona à vigilância epidemiológica informações imprescindíveis para instruir as condutas ou compreender a “história natural das doenças, bem como detectar ou prever alterações de seus fatores condicionantes, com o fim de recomendar oportunamente, sobre bases firmes, as medidas indicadas e eficientes que levem à prevenção e ao controle de determinadas doenças”. (BRASIL-2, 1990, *apud* COUTINHO, 2015, p. 23).

Seguindo esse viés, também é possível encontrar a Lei de Nº 8.213, de 24 de julho de 1991, sobre acidentes de trabalho, conforme consta no Planalto do Governo (2021). Nela, é considerado como acidente o fato ocorrido durante a atividade laboral a serviço da empresa ou do empregador doméstico, ocasionando dano físico ou desordem funcional que implique na morte, privação ou diminuição definitiva ou transitória da habilidade para o trabalho.

A saúde do trabalhador, segundo o Ministério da Saúde (2012), na portaria nº 1.823, no artigo 2º, direciona os princípios, as diretrizes e as estratégias a serem norteadores do desenvolvimento da atenção integral à saúde do funcionário, “com ênfase na vigilância, visando a promoção e a proteção da saúde dos trabalhadores e a redução da morbimortalidade decorrente dos modelos de desenvolvimento e dos processos produtivos”.

Em vista disso, estudiosos compreenderam que a promoção de saúde seria a forma mais abrangente em prevenção. Desta forma, medidas não seriam tomadas somente para tratar determinada doença ou desordem, mas utilizadas para expandir a saúde e o bem-estar geral do indivíduo (CZERESNIA, 2003).

Nesse sentido, o bem-estar subjetivo envolve várias questões que auxiliam na construção individual. Este conceito surgiu no final do ano de 1950, período em que se procuravam parâmetros de qualidade de vida para averiguar alterações públicas e a introdução de políticas sociais (SIQUEIRA; PADOVAM, 2008, p. 2). De certo modo, podemos realizar conexões com o local de vínculo empregatício, tendo em vista as trocas que ocorrem entre o ambiente de trabalho e do trabalhador. Desta forma, as habilidades deficitárias, junto a organizações que não propiciam o desenvolvimento das mesmas, a relações conflitantes, responsabilidades, pressões e desejos, podem ser um campo fértil para o adoecimento mental, a diminuição do bem-estar geral e da produtividade.

Estudiosos indicam que o bem-estar subjetivo está relacionado ao conceito de felicidade. Em vista disto, indivíduos felizes estão em maior interação social e se desenvolvem melhor mediados por este convívio. É possível observar que “as pessoas tendem a apresentar sofrimento quando não fazem parte de nenhum tipo de grupo ou quando têm relações pobres dentro dos grupos a que pertencem” (PASSARELI; SILVA, 2007, p. 3). Por isso, estar envolvido em relações coletivas com qualidade contribui para o bem-estar subjetivo e, consequentemente, pode influenciar o ambiente no qual estão inseridas.

Além disso, Czeresnia (2003, p. 4) inferiu que as estratégias de promoção evidenciam as mudanças de vida e laborais que, de acordo com os problemas de saúde, precisam de uma abordagem intersetorial. A intersetorialidade, para Warschauer e Carvalho (2014), é a articulação de indivíduos de vários setores e, ao mesmo tempo, com visões diferentes, no intuito de encarar os problemas confusos.

Foi observado que ao tentar contemplar os cuidados necessários à saúde do trabalhador, abrem-se possibilidades para diversos campos de atuação que podem contribuir para a melhora de sua saúde. Este é o caso da psicologia que contribui na compreensão do nexo causal do processo de adoecimento do trabalhador e, ao mesmo tempo, considera questões biológicas, possibilitando intervenções e o desenvolvimento de habilidades que cooperem para a promoção de saúde (TAMAYO; TRÓCCOLI, 2002).

Em virtude dos fatos descritos anteriormente pelos autores, observa-se a promoção de saúde como a melhor forma de prevenção de doenças. Assim, compreende-se a necessidade de utilizar estratégias para melhorar a qualidade de vida do colaborador. Uma forma mencio-

nada na década de 1970, por exemplo, de Louis Davis, diz respeito à Qualidade de Vida no Trabalho. Este conceito tem relação com o bem-estar geral e a saúde dos colaboradores durante a execução de suas tarefas. Atualmente, essa terminologia envolve aspectos físicos e ambientais, juntamente com aspectos psicológicos do local de trabalho, implicando no respeito para com as pessoas (CHIAVENATO, 2004).

O mesmo autor descreve que é importante ter uma dinâmica saudável para a promoção de saúde do trabalhador. Aponta uma visão de Higiene do Trabalho que se volta às condições ambientais de labor, propiciando a saúde física e mental e o bem-estar do indivíduo. No que diz respeito à saúde física, são aspectos ligados aos agentes externos como temperatura, iluminação, ventilação, entre outros. Um ambiente saudável compreende condições que atuam positivamente sobre os sentidos da pessoa. Já para a mental, o local de trabalho deve abranger condições psicológicas e sociológicas saudáveis que contribuam no distanciamento de possíveis problemas emocionais como a exaustão.

O colaborador tem sua cultura pessoal individual e suas relações fora do ambiente de trabalho, sejam elas boas ou ruins, que podem vir a interferir no seu desempenho. Quando temos um espaço propício que auxilie seu desenvolvimento, encontra-se a possibilidade de contrabalançar os efeitos negativos que podem ocorrer, não somente para a organização, mas também para a saúde do trabalhador (MENEGON *et al.* 2018).

De certo modo, para níveis de qualidade e produtividade, as organizações necessitam de indivíduos que se envolvam e executem adequadamente suas funções. Em contrapartida, o investimento na promoção de saúde e o treinamento das habilidades são indispensáveis. Portanto, as organizações que oferecem aos funcionários as possibilidades de desenvolvimento de habilidades estão, de certo modo, investindo no seu cliente indiretamente (BRANCO; ANDRADE, 2020).

Desta forma, a classe das Habilidades Sociais Profissionais utilizadas para o convívio interpessoal no contexto laboral é considerada parte principal nas relações de convivência, contribuindo para ambientes saudáveis, atuando em demonstrar satisfatório bem-estar na organização e, como resultado, precavendo ao evitar a vulnerabilidade psíquica dos colaboradores (GOULART JÚNIOR; CAMARGO; MOREIRA, 2019).

Em suma, a promoção da saúde do trabalhador não é favorável somente para a instituição empregadora, mas também para o colaborador, visto que pode ser a melhor forma de prevenir doenças de cunho trabalhista. É importante ressaltar, também, que se observa a possibilidade de utilizar as Habilidades Sociais Profissionais como estratégia de promoção para a

saúde do empregado, já que, ao desenvolver essas habilidades, o bem-estar subjetivo tem melhorias como um todo (PASSARELI; SILVA, 2007).

### 3 O TRABALHO E SEU SENTIDO

O trabalho assume várias funções para o ser humano desde manter seu sustento a expectativas pessoais e realização de sonhos. No entanto, o que se questiona é em que momento ocorre o desequilíbrio individual de seus almejos, passando para exaustão emocional de cunho trabalhista (CASTRO; ZANELLI, 2007).

Ao se questionar sobre a saúde do trabalhador, normalmente os pensamentos se direcionam para a prevenção de acidentes e de patologias, no entanto a saúde mental do empregado deve ser considerada como parte crucial. A Associação Nacional de Medicina do Trabalho (2019) aponta que o adoecimento mental tem se tornado uma das principais causas de afastamento das atividades profissionais no Brasil.

O Ministério da Economia (2020) descreveu que os episódios depressivos geraram 43,3 mil auxílios-doença em 2017, ocupando a 10<sup>o</sup> posição de doenças com maior número de afastamento. Os transtornos ansiosos apareceram em 15<sup>o</sup> lugar no ano de 2017, com 28,9 mil casos registrados. Já os transtornos depressivos recorrentes estão na 21<sup>o</sup> posição, a sua ocorrência está entre as que mais causaram afastamento nesses últimos anos, com 20,7 mil auxílios.

Outro acometimento que vem se destacando, nesse sentido, é a exaustão emocional, em que pesquisadores mencionam que isso vem ocorrendo devido ao impacto na saúde e no desempenho do trabalhador, com desdobramentos no ambiente laboral. Seria uma reação ao estresse ocupacional crônico, determinado por sentimentos de degradação física e emocional. A pessoa encontra-se com uma sensação de excesso de exigências e diminuição dos recursos emocionais. Isto soma a uma ambiguidade de papéis desempenhados em relação ao trabalho, relativos à necessidade de manutenção do ser humano no emprego e, ao mesmo tempo, contribui no processo de adoecimento mental (TAMAYO; TRÓCCOLI, 2002).

A exaustão emocional é uma resposta aos estressores presentes nos ambientes de trabalho em que o colaborador deve enfrentar desde contatos interpessoais a sobrecargas de atividades, divergências interpessoais, bem como expectativas pessoais voltadas a si mesmo e a instituição em que tem seu vínculo empregatício. Portanto, esses fatores impactam na organização, afetam a saúde mental e física do trabalhador, repercutindo na qualidade de vida no trabalho e na organização (TAMAYO; TRÓCCOLI, 2002).

A exaustão também pode ser associada à síndrome de *Burnout*, como é o caso da descrição de Seligmann-Silva: “síndrome psicológica decorrente da tensão emocional crônica, vivida pelos profissionais cujo trabalho envolve o relacionamento intenso e frequente com pessoas que necessitam de cuidados e/ou assistência” (SELIGMANN-SILVA, 1996, p. 46).

Castro e Zanelli (2007, p. 17), mediante as publicações já realizadas de outros autores, concluíram que exaustão emocional é parte das variáveis que contemplam a síndrome *Burnout*. Complementam que a expressão significa “*burn out*” (ser consumido, queimado pelo trabalho).

Os mesmos autores expõem que essa síndrome seria o agravamento de situações diárias no dia a dia, visto que sua causa é multidimensional. Ela é caracterizada pela presença de três fatores, como a exaustão emocional, em que as pessoas se encontram exauridas para lidar com outras propostas e impossibilitada de se estabelecer de um dia para o outro. Neste caso, salienta-se também seu desinteresse e descompromisso no que se refere aos outros trabalhadores. Outra particularidade seria a despersonalização na qual faz com que o indivíduo tenha comportamentos de dúvida, afastamento, apatia e desinteresse relacionado ao labor. Por fim, a diminuição da realização pessoal, apresenta um indivíduo que se sente incompetente, desqualificado e convicto de que não faz a diferença.

A Associação Nacional de Medicina do Trabalho, em 2018, junto a outras instituições de pesquisa, estabeleceu que dos mais de 100 milhões de trabalhadores existentes, 30% sofrem com a síndrome de *Burnout*.

Segundo Castro e Zanelli (2007, p. 19), os estressores que contribuem de forma substancial “presentes na organização de trabalho que predispõe os trabalhadores a síndrome de *Burnout* são: o papel conflitante, a perda de controle ou autonomia sobre seu fazer, a ausência de suporte social e a sobrecarga”. Os mesmos ainda apontam que quando as necessidades não são atendidas, junto a alta sobrecarga e ausência de *feedback* positivos, dá-se origem ao descontentamento, desencantamento e sofrimento psicológico.

Branco e Andrade (2020), afirmam que para construção de um ambiente saudável, necessitamos considerar todo contexto das organizações, desde suas crenças e práticas, tendo em vista que elas interferem no bem-estar físico e mental dos colaboradores.

Além disso, Weisen *et al.* (1997), por meio da Organização Mundial da Saúde, indicam que é necessário realizar o desenvolvimento das habilidades para que ocorra a implementação e melhora das capacidades da pessoa. Pensando em sua inserção no local de trabalho, podemos conjecturar a melhora do ambiente e os possíveis impactos na organização.

Por certo, diante ao que foi exposto, encontramos déficits que contribuem para o surgimento do adoecimento do trabalhador. Desta forma, evidencia-se ainda mais a necessidade do desenvolvimento das habilidades para que possamos realizar a promoção de saúde dos mesmos e possibilitar aos empregadores e seus clientes, bem como aos desdobramentos em todos os contextos em que a pessoa está inserida, um ambiente propício para o bem-estar pessoal e coletivo (BRANCO; ANDRADE, 2020).

#### 4 AS HABILIDADES SOCIAIS E COMPETÊNCIAS SOCIAIS

O conceito de Habilidade Social originou-se na Psicologia Clínica e do Trabalho, no entanto o planejamento de treinamento das Habilidades Sociais nos dias de hoje é feito em inúmeras áreas da Psicologia (DIAS; OLIVEIRA; FREITAS, 2011).

Segundo Del Prette e Del Prette (2006), o desempenho social refere-se à emissão de um comportamento ou série de comportamentos em determinada situação. As Habilidades Sociais são classes de comportamentos sociais da(s) pessoa(s) para resolução de demandas interpessoais. As Habilidades Sociais Profissionais correspondem a um subconjunto. A Competência Social trata de um contexto avaliativo para compreender os efeitos do desempenho das habilidades em circunstâncias vivenciadas pela pessoa, ou seja, Habilidades e Competências Sociais consideram um tipo específico de desempenho comunitário.

Um estudo realizado pelos autores citados acima afirma que pessoas com relações interpessoais bem desenvolvidas são mais saudáveis. Desta forma, são menos acometidas por doenças e, conseqüentemente, mais produtivas. Então, quando o desenvolvimento de Habilidades Sociais é satisfatório, pode haver melhoria da Competência Social, ou seja, no sentido avaliativo que compreende os efeitos do desempenho das habilidades nas circunstâncias vivenciadas pela pessoa no decorrer da vida. Porém, “déficits de Habilidades Sociais e problemas de Competência Social impactam negativamente nas relações interpessoais e a qualidade de vida das pessoas” (DEL PRETTE; DEL PRETTE, 2011, p. 19).

Para ajudar a ampliar essa compreensão é importante apontar as classes e subclasses que podem ser desenvolvidas. Portanto, Del Prette e Del Prette (2006) afirmam:

Entre as principais classes, destacamos (A. Del Prette & Del Prette, 2001) as *habilidades de comunicação* (fazer e responder perguntas, dar e pedir *feedback*, elogiar, iniciar, manter e encerrar conversas), as *habilidades de civilidade* (dizer por favor, agradecer, apresentar-se, cumprimentar), as habilidades assertivas de enfrentamento ou defesa de direitos e de cidadania (expressar opinião, discordar, fazer e recusar pedidos, interagir com autoridades, lidar com críticas, expressar desagrado, lidar

com raiva do outro, pedir mudança de comportamento etc.), *as habilidades empáticas e de expressão de sentimentos positivos* e outras duas mais abrangentes que nomeamos como *habilidades sociais profissionais ou de trabalho* (coordenação de grupo, falar em público), *as habilidades sociais educativas* de pais, professores e outros agentes envolvidos na educação ou treinamento (DEL PRETTE; DEL PRETTE, 2006, p. 1).

Desta maneira, o programa de Treinamento das Habilidades Sociais é imprescindível, visto que é por meio deste treinamento que irá ocorrer o desenvolvimento, seja qual for a habilidade, caso haja déficit (DEL PRETTE; DEL PRETTE, 2011, p. 19). No entanto, ressalta-se a “automonitória” como suporte para o desempenho social, ou seja, a capacidade de percepção, dedução, assim como controle de pensamentos, sentimentos e condutas em eventos sociais.

Estudiosos concluíram ser de fato importante o desenvolvimento de Habilidades Sociais para a vida pessoal e profissional, tendo em vista o estabelecimento de relações e a diminuição da vulnerabilidade para saúde. No caso da atividade laboral, pensando nas várias relações interpessoais, é fácil compreender o surgimento de conflitos. Logo, realizar o aperfeiçoamento da habilidade deficitária contribui na potencialidade da capacidade dos indivíduos em diferentes âmbitos de sua vida, gerando promoção de saúde. Ter Habilidades Sociais significa não só responder de forma adequada às várias necessidades sociais, mas também ter repertórios oportunos para a cultura em que está imerso (BRANCO; ANDRADE, 2020).

Segundo Murta (2005, p. 2), para o Treinamento das Habilidades Sociais, realizam-se investigações para observar os déficits de habilidades existentes no público alvo. Estudiosos alegam que o processo deve ocorrer em duas etapas, em que a avaliação seria a primeira parte. Dependendo do referencial teórico adotado, busca-se identificar os déficits e/ou o excesso comportamental, “seus antecedentes e conseqüências, respostas emocionais concomitantes com crenças distorcidas que estejam contribuindo para a não emissão de comportamentos socialmente habilidosos”.

De acordo com a autora mencionada, os recursos se valem das seguintes técnicas: inventários, entrevistas, auto registros, técnicas da sociometria e observação do comportamento. A segunda parte se trata da intervenção para facilitar ou promover as Habilidades Sociais que foram observadas como estando menos desenvolvidas.

Inclusive, Goulart Júnior, Camargo e Moreira (2019) anunciam que:

Outros estudos de HSP de gestores incluem aqueles realizados por Rimoldi, Silva, Goulart Júnior e Bolsoni-Silva (2011) que desenvolveram um programa de treino de habilidades sociais em 10 sessões, direcionado a gestores da área da enfermagem de uma instituição hospitalar. Canêo e Santos (2010) neste sentido, também buscaram

realizar um Treino de Habilidades Sociais (THS), mas tendo como participantes os gestores de uma organização do segmento metalúrgico. Os autores partiram neste caso da aplicação do Inventário de Habilidades Sociais (IHS) proposto por Del Prette (2011b), que se configura como um instrumento adequado para um uso mais amplo, no entanto, sendo possível de ser utilizado para os contextos organizacionais de trabalho. Neste caso, os autores descrevem o treinamento feito através de exposições teóricas e role-playing voltados para conteúdo de habilidades sociais de comunicação, civilidade, assertividade, direito e cidadania, empáticas, de expressão de sentimento positivo, motivação, liderança, tomada de decisões e solução de problemas e conflitos. Vilela, Silva, Goulart Junior, Canêo e Bolsoni-Silva (2011) também propuseram uma intervenção através de um Programa de Saúde, Segurança e Qualidade de Vida dentro da Divisão Técnica de Biblioteca e Documentação de uma IES por meio de um Treino de Habilidades Sociais, avaliando posteriormente a melhora dos repertórios de habilidades sociais dos participantes através do Inventário de Habilidades Sociais (IHS). (GOULART JÚNIOR; CAMARGO; MOREIRA, 2019, p. 45-46).

Segundo os mesmos autores, grande parte das pesquisas sobre as Habilidades Sociais no Brasil estão direcionadas ao público infantil, indivíduos com deficiências, idosos e portadores de atraso no desenvolvimento. Os estudos encontrados com o público adulto estão relacionados às habilidades sociais conjugais, adultos portadores de transtornos por uso de substâncias entorpecentes, habilidades educativas parentais ou jovens dentro do contexto universitário.

Como já exposto ao longo deste trabalho, teóricos concluíram que Habilidades Sociais deficitárias estão relacionadas ao baixo desempenho pessoal e interpessoal. Mas vale ressaltar que elas também são propulsoras para a depressão (GOULART JÚNIOR; CAMARGO; MOREIRA, 2019). À vista disso, é evidente que após o desenvolvimento de habilidades, haverá uma contribuição para o bem-estar geral do indivíduo.

## **5 AS HABILIDADES SOCIAIS PROFISSIONAIS**

As aprendizagens e ações mediadas pelas Habilidades Sociais Profissionais são provenientes da compreensão sobre Habilidades Sociais. Para Argyle (1980), esse termo volta-se ao que é indispensável para as relações interpessoais no ambiente laboral, objetivando o cumprimento de metas, a conservação do bem-estar da equipe e o apreço para com cada indivíduo.

Sabe-se que os repertórios de Habilidades Sociais bem desenvolvidos contribuem no convívio social e melhoram a aptidão para diferentes situações em que estejam interagindo, bem como convivências interpessoais atendendo às expectativas esperadas pela organização e pelo próprio indivíduo (GOULART JÚNIOR; CAMARGO; MOREIRA, 2019).

Esses autores revelam que as Habilidades Sociais podem ser algo substancial na vida pessoal bem como profissional, contribuindo, assim, nas relações e proporcionando novas chances na carreira. As Habilidades Sociais mais importantes para o trabalho são: expressar-se verbalmente em público, solucionar questões e assumir decisões. Porém, é necessário compreender a utilização das mesmas em outros contextos (DEL PRETTE; DEL PRETTE, 2001). Por certo, as Habilidades Sociais Profissionais para Goulart Júnior, Cardoso e Bolsoni-Silva (*apud* Goulart Júnior, Camargo e Moreira, 2019, p. 44) são as que auxiliam a pessoa a relacionar-se profissionalmente, mas também a manter um clima social favorável e produtivo para si e para terceiros, cumprindo e compreendendo os direitos e as desigualdades individuais.

Especificamente em estudos de Habilidades Sociais Profissionais desenvolvidos por Sá-Rodrigues *et al.* (2015), foi possível observar que essas habilidades contribuíram para as organizações e para os colaboradores, expandindo a efetividade pessoal e grupal, e, consequentemente, resultando na melhoria organizacional. No mesmo sentido, segundo os autores Goulart Júnior, Camargo e Moreira (2019), as Habilidades Sociais Profissionais permitem interferir no contexto quantitativo, no que diz respeito à produção, e salienta a possibilidade de melhorar a dimensão qualitativa do clima organizacional.

O estresse, bem como o esgotamento emocional, são assuntos estudados e repercutidos nos últimos anos, pois, no cotidiano, a pressão que o ambiente laboral pode proporcionar e, ao mesmo tempo, a ausência da elaboração de emoções podem levar à “debilidade do equilíbrio psicossomático, acarretando uma grande variedade de doenças” (MENDES, 2011 p. 163). É preciso considerar as constantes tensões existentes no ambiente de trabalho que podem contribuir para o sofrimento do profissional.

Czeresnia (2003) aponta a promoção de saúde como estratégia para mudança de vida e de trabalho, bem como para a prevenção de doenças, compreendendo-se a necessidade de promover essa prática no ambiente organizacional. Isso posto, relações humanizadas tendo como base a ética, bem como a retidão e o pudor das pessoas cooperam para ambientes sociais mais saudáveis e atuam como evidências no bem-estar da organização e na possibilidade de prevenção à vulnerabilidade psíquica dos trabalhadores (BACKES, 2012).

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo deste trabalho, observou-se a existência de pouco material nacional publicado referente ao assunto aqui tratado. Desse modo, buscamos conteúdos disponíveis ao acesso

imediatamente, em língua portuguesa, que apresentava a temática proposta entre Habilidades Sociais Profissionais e seu desenvolvimento para a saúde do trabalhador.

De acordo com alguns autores aqui citados, as bibliografias que discorrem sobre as Habilidades Sociais apontam somente os treinamentos proporcionados por empresas na busca de repertórios socialmente habilidosos presentes nas populações pesquisadas (GOULART JÚNIOR; CAMARGO; MOREIRA, 2019). Assim, essas pesquisas não tiveram como foco estudar o impacto dessas habilidades na saúde do trabalhador.

Goulart Júnior, Camargo e Moreira (2019) afirmam: “faz-se importante ressaltar também a significativa relação entre Habilidades Sociais e a prevenção de doenças, em especial as ocupacionais”. De acordo com os autores, apostar no desenvolvimento e uso das Habilidades Sociais Profissionais representa possibilidades de prevenção do adoecimento no ambiente laboral, bem como contribuições para o trabalhador e o empregador. Visto isso, compreende-se a importância em realizar estudos mais aprofundados.

Mediante as considerações apresentadas por esses autores, podemos constatar que no Brasil ainda são pequenas as contribuições com foco nas Habilidades Sociais Profissionais para a promoção de saúde dos trabalhadores. Sendo assim, reiteramos as necessidades de estudos e investimentos nesta área.

Foi possível compreender também que o termo saúde vai além das condições do aspecto físico, e que a parte mental pode também afetar o corpo e o ambiente externo no qual as pessoas estão inseridas. As habilidades deficitárias impactam nas relações interpessoais, na saúde, no trabalho e em outras áreas, mas temos como foco principal a saúde integral, visto que quando esta não vai bem, influencia diretamente vários outros aspectos da vida.

Por meio disso, compreende-se que as Habilidades Sociais Profissionais podem auxiliar na promoção da saúde do trabalhador, considerando que, ao desenvolvê-las, supõe-se estarem sendo oferecidas ao indivíduo melhorias pessoais que impactam diretamente nas relações interpessoais e no clima organizacional.

Em resumo, concluímos, após as leituras realizadas e a interpretação dos materiais encontrados, que o objetivo geral da pesquisa foi atingido. Finalizamos sugerindo a necessidade de realizar – futuramente – pesquisa de campo para constatar de forma prática a temática deste trabalho. Também se indica a necessidade de estudos e pesquisas mais específicos na população brasileira envolvendo o desenvolvimento das Habilidades Sociais Profissionais considerando a importância e os benefícios possíveis para as organizações trabalhistas de um modo geral, para as pessoas (e profissionais) envolvidos e para a saúde integral da população.

## REFERÊNCIAS

- ARGYLC, M. The development of applied social psychology. *In*: Gilmour, G.; Ducks, S. (Orgs). **The development of Social Psychology**. p. 81-106. London: Academic, 1980.
- ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE MEDICINA DO TRABALHO. **Transtornos mentais estão entre as maiores causas de afastamento do trabalho**, 2019. Disponível em: <<https://www.anamt.org.br/portal/2019/04/22/transtornos-mentais-estao-entre-as-maiores-causas-de-afastamento-do-trabalho/>>. Acesso em: 17 mar. 2021.
- ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE MEDICINA DO TRABALHO. **30% dos trabalhadores brasileiros sofrem com a síndrome de burnout**, 2018. Disponível em: <<https://www.anamt.org.br/portal/2018/12/12/30-dos-trabalhadores-brasileiros-sofrem-com-a-sindrome-de-burnout/>>. Acesso em: 17 mar. 2021.
- BACKES, Airton Luiz. Trabalho e Subjetividade: Sofrimento psíquico em contexto de mudanças organizacionais. **Revista Eletrônica: Gestão e Sociedade** [s. l.]. v. 6, n. 14, p. 117–138. Maio/Agosto, 2012. Disponível em: <<https://www.gestaoesociedade.org/gestaoesociedade/article/view/1623>>. Acesso em: 02 mar. 2020.
- BENAVIDES, Fernando G.; RUIZ-FRUTOS, Carlos; GARCIA, Ana M. Salud laboral. conceptos y técnicas para la prevención de los riesgos laborales. **Revista Española de Salud Pública**, Elsevier-Masson. 3. ed., 2006. Disponível em: <[https://www.researchgate.net/publication/40938366\\_Salud\\_laboral\\_Conceptos\\_y\\_tecnicas\\_para\\_la\\_preencion\\_de\\_riesgos\\_laborales](https://www.researchgate.net/publication/40938366_Salud_laboral_Conceptos_y_tecnicas_para_la_preencion_de_riesgos_laborales)>. Acesso em: 16 mar. 2021.
- BÍBLIA. **Tradução de João Ferreira de Almeida**. São Paulo: Barueri. Sociedade Bíblica do Brasil, 2008.
- BRANCO, Patricia Ramos; ANDRADE, Elisabete Agrela de. Efetividade do treinamento em habilidades sociais na qualidade de vida de trabalhadores: uma estratégia de promoção da saúde. **Revista Eletrônica Acervo Saúde**, [s. l.], v. 12, n. 10, p. 1-8. Agosto, 2020. Disponível em: <<https://acervomais.com.br/index.php/saude/article/view/4038>>. Acesso em: 16 mar. 2021.
- BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Brasília, DF: Presidência da República, 2021. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm)>. Acesso em: 17 mar. 2021.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações**. ed. 3. Rio de Janeiro: Campos/Elsevier, 2004.
- CASTRO, Fernando Gastal de; ZANELLI, José Carlos. Síndrome de *burnout* e projeto de ser. **Cadernos de Psicologia Social do trabalho**. São Paulo. v. 10, n. 2, p. 17-33, 2007. Disponível em: <<https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25798>>. Acesso em: 11 nov. 2020.
- COUTINHO, Gilvania Barreto Feitosa. **Padrão de morbimortalidade por acidentes de trabalho durante construção de Complexo Petroquímico no Estado do Rio de Janeiro**

(COMPERJ). Fio Cruz: Biblioteca de Saúde Pública. 2015. Tese. Disponível em: <<https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-782491>>. Acesso em: 17 mar. 2021.

CZERESNIA, Dina. The concept of health and the difference between promotion and prevention. *In*: Czeresnia, D.; Freitas C. M. (org.). *Promoção da Saúde: conceitos, reflexões, tendências*. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2003. p.39-53. Disponível em: <<http://www.fo.usp.br/wp-content/uploads/AOconceito.pdf>>. Acesso em: 22 mar. 2020.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Cortez – Oboré, 1992.

DEL PRETTE, Almir; DEL PRETTE, Zilda Aparecida Pereira. **Psicologia das relações interpessoais: vivências para o trabalho**. 9. ed.. Petrópolis: Vozes, 2001.

DEL PRETTE, Almir; DEL PRETTE, Zilda Aparecida Pereira. Habilidades sociais: Desenvolvimento e Aprendizagem: questões conceituais, avaliação e intervenção. *In*: DEL PRETTE, Almir; DEL PRETTE, Zilda Aparecida Pereira (Orgs.). **Habilidades sociais, desenvolvimento e aprendizagem**. 2. ed. São Paulo: Alínea, 2014. p. 167-206.

DEL PRETTE, Almir; DEL PRETTE, Zilda Aparecida Pereira. Habilidades sociais: Conceito e campo teórico-prático. **Universidade Federal de São Carlos**, ResearchGate. 2006. Disponível em: <[http://www.rihs.ufscar.br/pdf/sobre\\_hs.pdf](http://www.rihs.ufscar.br/pdf/sobre_hs.pdf)>. Acesso em: 20 fev. 2020.

DEL PRETTE, Almir; DEL PRETTE, Zilda Aparecida Pereira. Enfoques e modelos do treinamento de habilidades sociais. *In*: DEL PRETTE, Almir; DEL PRETTE, Zilda Aparecida Pereira (Eds.). **Habilidades sociais: Intervenções efetivas em grupo**. 2. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2011. p. 19-56.

DIAS, Talita Pereira; OLIVEIRA, Paula Almeida de; FREITAS, Maria Luiza Pontes de França. O método vivencial no campo das Habilidades Sociais: construção histórico-conceitual e sua aplicação. **Estudo e Pesquisa em Psicologia**. , Rio de Janeiro. v. 11, n. 2, p. 472-487, 2011. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/epp/v11n2/v11n2a07.pdf>>. Acesso em: 25 fev. 2020.

GOULART JÚNIOR, Edward; CAMARGO, Mário Lázaro; MOREIRA, Cezar Murilo. Habilidades Sociais Profissionais: produção científica nacional e relevância do tema para saúde dos trabalhadores. **Revista de Psicologia**, Fortaleza, v.10, n.2, p. 41-60, Abril, 2019. Disponível em: <<http://www.periodicos.ufc.br/psicologiaufc/article/view/39967>>. Acesso em: 25 fev. 2020.

MENDES, Ana Magnólia. **Trabalho e saúde: O sujeito entre emancipação e servidão**. ed.1. Curitiba: Juruá, 2011.

MENEGON, Fabrício Augusto *et al.* Homens e atenção à saúde no trabalho. **UNA-SUS**, Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina, 2018.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA. **Saúde do trabalhador: dor nas costas foi doença que mais afastou trabalhadores em 2017**. Secretaria de Previdência, 2020. Disponível em: <<https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/noticias/previdencia/institucional/saude-do-trabalhador-dor-nas-costas-foi-doenca-que-mais-afastou-trabalhadores-em-2017>>. Acesso em: 17 mar. 2021.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. . **Saúde e segurança no trabalho**. Biblioteca Virtual em Saúde, 2016. Disponível em: <<https://bvsmms.saude.gov.br/dicas-em-saude/2323-saude-e-seguranca-no-trabalho>>. Acesso em: 22 ago. 2020.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Portaria nº 1.823, de 23 de agosto de 2012**. Biblioteca Virtual em Saúde, 2012. Disponível em: <[http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2012/prt1823\\_23\\_08\\_2012.html](http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2012/prt1823_23_08_2012.html)>. Acesso em: 22 fev. 2021.

MURTA, Sheila Giardini. Aplicação do treinamento em Habilidades Sociais: análise da produção nacional. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, Porto Alegre. v. 18, n. 2, p. 283-291, Maio/Agosto, 2005. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-79722005000200017](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-79722005000200017)>. Acesso em: 04 abr. 2020.

PASSARELI, Paola Moura; SILVA, José Aparecido da. Psicologia positiva e o estudo do bem-estar subjetivo. **Rede de Revistas Científicas da América Latina**, Campinas. v.24, n.4, p.513-517, 2007. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/pdf/3953/395335889010.pdf>>. Acesso em: 10 de Nov. 2020.

PENSE SUS. Saúde Mental. **FIO CRUZ**, 2021. Disponível em: <[https://pensesus.fiocruz.br/saude-men-tal#:~:text=De%20acordo%20com%20a%20Organiza%C3%A7%C3%A3o,contribuir%20com%20a%20sua%20comunidade](https://pensesus.fiocruz.br/saude-men-tal#:~:text=De%20acordo%20com%20a%20Organiza%C3%A7%C3%A3o,contribuir%20com%20a%20sua%20comunidade.)>. Acesso em: 16 fev. 2021.

SÁ-RODRIGUES, M.; ARAÚJO, E. A. S.; RIBEIRO, M. J. F. X.; LEON-RUBIO, J. M. Habilidades interpessoais nas competências gerenciais e de liderança. In: DEL PRETTE *et al.* (Orgs.). **Habilidades sociais: diálogos e intercâmbios sobre pesquisa e prática**. 1. ed. . Novo Hamburgo: Synopys. Janeiro, 2015. p. 462-496.

SATO, Leny; LACAZ, Francisco Antonio de Castro; BERNARDO, Márcia Hespanhol. Psicologia e saúde do trabalhador: práticas e investigações na Saúde Pública de São Paulo. **Estudos de Psicologia**, Natal, v. 11, n. 3, p. 281-288, set./dez, 2006. Disponível em: <[https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-294X2006000300005](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-294X2006000300005)>. Acesso em: 12 mar. 2021.

SELIGMANN-SILVA, E. Psicopatologia do trabalho. In: MENDES, René (Org.). **Patologias do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Ateneu, 1996. p. 289-310.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias; PADOVAM, Valquiria Aparecida Rossi. Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 24, n. 2, p. 201-209, abr./jun, 2008. Disponível em: <[https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S010237722008000200010&script=sci\\_arttext&tlng=pt](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S010237722008000200010&script=sci_arttext&tlng=pt)>. Acesso em: 02 de nov. 2020.