

# O IMPACTO DO TRABALHO NA SAÚDE MENTAL DO INDIVÍDUO: COMPETÊNCIAS SOCIAIS E QUALIDADE DE VIDA

Cristina Helena Tiezzi Lopess<sup>1</sup>  
Jozeli Aparecida Haracenko Gurkewicz<sup>2</sup>  
Sandra Regina Alves Pereira<sup>3</sup>  
Sandro Rogério da Silva e Silva<sup>4</sup>

## RESUMO

Este artigo examina a interlocução entre trabalho e saúde/ saúde mental e o treino de competências sociais e sua relação com a qualidade de vida do trabalhador. O presente trabalho é uma revisão bibliográfica que exemplifica a construção psicossocial das relações humanas no trabalho e o desenvolvimento de competências sociais, emocionais e comportamentais que constituem elementos indissociáveis para a qualidade de vida e saúde mental do trabalhador o que reforça a constituição do presente artigo. Discorreremos inicialmente sobre o adoecimento e sofrimento do trabalhador e o impacto em sua saúde mental, logo após abordaremos a contribuição do psicólogo para a implementação dos processos psicossociais em relação aos processos básicos de competências sociais na organização, em seguida intercalaremos as competências sociais e a qualidade de vida para desenvolvimento adequado nas relações interpessoais no qual estabelece e reforça a qualidade de vida dentro das organizações. Os objetivos são: verificar modelos teóricos que embasam o treino de competências sociais; apresentar o papel do psicólogo no contexto psicossocial relacionado ao bem-estar e qualidade de vida na saúde mental do trabalhador e por último fomentar a reflexão sobre a saúde mental do sujeito, dessa forma o objetivo principal é a elaboração e estruturação do treino de competências sociais e suas implicações na saúde mental do trabalhador.

**Palavras-chave:** Competências sociais; Saúde mental; Qualidade de vida.

## ABSTRACT

This article examines the interlocution between work and health / mental health and the training of social skills and the quality of life of the worker. The present work is a literature review that exemplifies the psychosocial construction of human relations at work and the development of social, emotional and behavioral competences that are inseparable elements for the worker 's quality of life and mental health, which reinforces the constitution of this article. We will initially discuss the illness and suffering of the worker and the impact on his mental health, soon after we will address the psychologist's contribution to the implementation of psychosocial processes in relation to the basic processes of social competences in the organization, then we will interpose social skills and quality of life for adequate development in interpersonal relationships in which it establishes and reinforces the quality of life within the organizations. The objectives are: to verify theoretical models that

---

<sup>1</sup> Graduando em Psicologia, Porto Velho-RO- E-mail: [cristinaulbra@gmail.com](mailto:cristinaulbra@gmail.com)

<sup>2</sup> Graduanda em Psicologia, Porto Velho- RO- E-mail: [jozerminio@gmail.com](mailto:jozerminio@gmail.com)

<sup>3</sup> Graduanda em Psicologia, Porto Velho- RO- E-mail: [sandra.regina.6@hotmail.com](mailto:sandra.regina.6@hotmail.com)

<sup>4</sup> Graduando em Psicologia, Porto Velho-RO- E-mail: [rogerio.sandropvh@gmail.com](mailto:rogerio.sandropvh@gmail.com)

support the training of social competences; to present the psychologist's role in the psychosocial context related to the well-being and quality of life in the mental health of the worker and finally to encourage reflection on the mental health of the worker, so the main objective is the elaboration and structuring of the social skills training and its implications on the mental health of the worker.

**key words:** Social skills; Mental health; Quality of life.

## INTRODUÇÃO

O presente artigo visa oferecer para o leitor a interlocução entre trabalho e saúde mental e o treino de competências sociais. A construção psicossocial das relações humanas no trabalho e o desenvolvimento de competências sociais, emocionais e comportamentais que constituem elementos indissociáveis para a qualidade de vida e saúde mental do trabalhador.

O trabalho tende a ocupar uma dimensão central na vida do sujeito, sendo assim, há outros aspectos, como: família, personalidade, doença, que podem contribuir para o sofrimento mental e tais fatores interagem entre si, numa dinâmica que varia de acordo com cada indivíduo e a sua história de vida, observando que cada um irá atribuir um significado pessoal à dimensão e à importância do trabalho. Dessa forma, Loureiro (2013, p. 42) afirma que o “Treino de Competências Sociais tem um campo de ação que vai muito além da abordagem terapêutica para se envolver numa abordagem preventiva e educacional em variados contextos da vida do sujeito.

A OMS (1997) relata que as habilidades sociais, interpessoais, emocionais e cognitivas, além de ter como objetivo estabelecer e fomentar o desenvolvimento de competências sociais no qual alicerça a qualidade de vida e saúde mental, ressalta que as habilidades sociais dos trabalhadores resultam e proporcionam relações saudáveis contribuindo para o bem-estar mental do sujeito. Sendo assim, Loureiro (2013, p. 41) ressalta que o [...] “treino de competências sociais destinam-se prioritariamente a proporcionar um conjunto de experiências que, não tendo

ocorrido naturalmente ao longo do ciclo vital, torna-se necessário ensiná-las ou desenvolve-las”.

Para o entendimento do contexto proposto, o artigo discorre primeiramente sobre o adoecimento e sofrimento do trabalhador e o impacto em sua saúde mental, logo após, abordaremos a contribuição do psicólogo para a implementação dos processos psicossociais na organização, em seguida intercalaremos as competências sociais e habilidades sociais para o desenvolvimento adequado nas relações interpessoais no qual estabelece e reforça a qualidade de vida dentro das organizações.

Contudo, não se pode negar que a força de trabalho exigida na sociedade atual precisa ser sempre qualificada e desenvolvida, mesmo que seja para apertar um simples botão. De um lado a cobrança por muitas competências sociais no trabalho, por outro lado a insegurança deste trabalho, uma ameaça com objetivo certo faz com que milhares de pessoas se sintam inseguras, pois a única ferramenta de que dispõem sua força de trabalho, pode ser dispensada a qualquer momento, com isso a insegurança do mercado de trabalho traz sofrimento, pois somos estigmatizados a um mercado deplorativo que explora e traz sofrimento ao trabalhador.

## **1. O SOFRIMENTO DO TRABALHADOR E O IMPACTO NA SAÚDE MENTAL**

No final dos anos 70 Christophe Dejours médico com formação em psicanálise e psicossomática iniciou a psicodinâmica do trabalho, no qual analisa a relação entre a dinâmica do sofrimento e do prazer na situação do trabalho. A psicologia surgiu com a visão direcionada para um modelo disfuncional do trabalhador, por conseguinte orientada na visão de saúde mental.

Em contraposição surge a Psicologia Positiva voltada para investigar os elementos que constituem o funcionamento do ser humano, propondo um equilíbrio em relação ao enfoque anterior, sugerindo que, junto com seus defeitos, as qualidades das pessoas também devem ser exploradas

(SNYDER; LOPES, 2009). A vista disto, Snyder e Lopes (2009, p.17) reafirma que “[...] ao defender este foco nas qualidades, de forma nenhuma pretendemos diminuir a importância e a dor associadas ao sofrimento humano”.

Dessa forma, podemos o impacto do sofrimento no trabalhador pode gerar desgastes emocionais, comportamentais e cognitivos ocasionando perdas irreparáveis a saúde mental, as habilidades e competências sociais vem para promover e proporcionar alternativas para solucionar os problemas nas organizações, visto que o trabalhador está cada vez mais sendo patologizando socialmente. As autoras Oliveira e Mendes (2014, p. 392) reafirmam que é necessário ter e elaborar estratégias para minimizar tal sofrimento, com isso elas asseguram que:

Diferenciação entre sofrimento criativo e sofrimento patogênico, em que o primeiro constitui-se da elaboração de estratégias criativas que, em geral, favorecem à saúde do sujeito e à produção. Com isso, o autor argumenta que não se deve negar o sofrimento do sujeito, pois é inevitável, mas o sofrimento criativo possibilita a transformação desse estado em criatividade, contribuindo para a resistência do sujeito à desestabilização. Já aquele considerado patogênico caracteriza o sofrimento que gera alguma solução desfavorável à saúde, no sentido de que o sujeito pode estar em vias de adoecimento ou já estar adoecido. Pode-se afirmar que esse sofrimento ocorre quando o trabalhador esgota seus recursos defensivos, levando-o à descompensação e à doença. O sofrimento, portanto, pode tanto assumir um papel de mobilizador da saúde do sujeito. O trabalhador lida com esse sofrimento utilizando-se de alguns recursos chamados de estratégias defensivas, que podem ser tanto individuais quanto coletivas. As estratégias individuais de defesa são caracterizadas pelos mecanismos de defesa operantes, os quais estão interiorizados e operam mesmo sem a presença do outro. Essas estratégias possuem importante papel para a adaptação ao sofrimento.

Para lidar com sofrimento do trabalho é necessário estratégias e adaptações e para isso é nítido classificar estratégias defensivas, como por exemplo, proteção e adaptação, estas são formas de minimizar o sofrimento, sendo que este está interligado com os desejos da organização de cada vez mais explorar o trabalhador sem dá suporte e se preocupar nas relações interpessoais que podem ser afetadas.

Dessa maneira, é importante ressaltar que há diversas estratégias de enfrentamento como as habilidades e as competências sociais que podem ser trabalhadas operando a subjetividade do sujeito como seus comportamentos disfuncionais na empresa e por conseguinte o papel das organizações frente ao sofrimento. O sofrimento, portanto, pode tanto assumir um papel de mobilizador da saúde do sujeito, uma vez que o auxilia a pensar de forma crítica o seu trabalho, quanto pode ser um instrumento que é utilizado para o aumento da produtividade e aliena o sujeito. (OLIVEIRA; MENDES, 2014).

## **2. AS CONTRIBUIÇÕES DO PSICÓLOGO PARA A IMPLEMENTAÇÃO DOS PROCESSOS PSICOSSOCIAIS**

As relações entre a psicologia e o trabalho constituem ramos de importância inquestionável para a formação dos saberes e práticas teóricas e profissionais do psicólogo. Conhecer aspectos dessa múltipla trajetória traz à tona elementos para a compressão dos modos pelos quais tais relações foram estabelecidas, suas dimensões teórico-conceituais, ênfases práticas e profissionais, bem como evidencia limites e lacunas.

O quadro atual demanda do psicólogo, nos seus diferentes campos de atuação, resignificar a função do trabalho no processo de saúde/doença mental. Resignificar já que na história da psicologia como ciência e profissão, o trabalho ocupou, de modo geral, uma posição secundária, constituindo-se tão somente como um campo de aplicação dos conhecimentos psicológicos ou como um dos indicativos de uma vida adaptada e 'normal'. (JACQUES, 2007, p. 112)

A psicologia do trabalho pode ser designada como campo de compreensão e intervenção sobre o trabalho e as organizações, visando analisar a interação das múltiplas dimensões que caracterizam pessoas, grupos e organizações, com a finalidade de construir estratégias e procedimentos que promovam, preservem e reestabeleçam o bem-estar (ZANELLI; BASTOS, 2004).

A psicologia necessitou compreender os contextos vivenciados para que ocorra transformações no âmbito do trabalho. Tais alterações se deram porque, conforme a toda teoria é uma produção social datada e, por isso, as mudanças históricas ferem mortalmente os conceitos vigentes, e cada época

acaba exigindo

reforma tanto dos conceitos como do seu modo de produção. Assim cada época da história exige da psicologia um posicionamento diferenciado.

No contexto atual com o mundo em movimento as contribuições da psicologia agregam ao trabalhador um saber onde que ajuda a entender e aprimorar essas mudanças que muitas vezes são cercadas de incertezas que pode despertar um prejuízo a saúde mental e física. Outra contribuição muito importante da psicologia é fortalecer o empregado para suas habilidades sociais, mas principalmente para suas competências sociais, pois ele estando ciente de seus pontos positivos fica, mas fortalecido para enfrentar um adoecimento advindo das relações de trabalho.

Quanto aos empregadores a psicologia contribui no momento do processo de recrutamento e seleção a organização da missão da empresa e a entrega do produto no mercado de compra. Porém voltado a saúde do trabalhador é importante que o profissional seja dinâmico e consiga expressar bem seu posicionamento fazendo entender o quanto é importante o processo de preparação e explicação para as pessoas que exercerão e desenvolverão o trabalho.

É imprescindível que a organização proponha um ambiente saudável e proporciona alternativas, como por exemplo, diálogos entre os trabalhadores e empregadores, pois os indivíduos se sentirão mais seguros e reconhecidos em seu local de trabalho, estes podem expressar sua criatividade, além de beneficiar no processo de reconhecimento que é de extrema importância para saúde mental. Um profissional da psicologia tem total capacidade técnicas de desenvolver essa relação e entendimento entre empregado e empregador, não é uma tarefa fácil, porém é possível, assim essa ciência tem muito a contribuir para um ambiente de trabalho saudável.

3.

### **TÊNCIAS SOCIAIS E HABILIDADES SOCIAIS**

**COMPE**

Habilidades sociais quando desenvolvidas no sujeito ajudam a manter uma saúde com qualidade no trabalho. O indivíduo acaba resultando em comportamentos que podem ser inatos ou adquiridos, dessa forma o sujeito

pode ter uma qualidade inata, como por exemplo a liderança, mesmo que o trabalhador não tenha a intenção de liderar equipes, as habilidades sociais implicam na aspiração de ideias e motivação de comportamentos, partindo desse pressuposto Loureiro (2011, p. 11) afirma que:

O conceito de habilidade social abarca dois pressupostos: por um lado, o de que o comportamento socialmente habilidoso é inato, correspondendo a um traço da personalidade do indivíduo; por outro, de que é adquirido, resultando de uma aprendizagem baseada na experiência das relações interpessoais podendo até ser treinado. As habilidades sociais dizem respeito à capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal, ao entendimento e compreensão dos sentimentos dos outros e à cooperação em situações de grupo.

O Desenvolvimento pessoal do individuo gera alguns comportamentos que influencia no trabalho e conseqüentemente na saúde mental do trabalhador que são: capacidade de planejamento, gestão do tempo, conhecimento de tendências, etiqueta e ética empresarial. Todas são características de pessoas que estão sempre em busca de novos conhecimentos para ser cada vez melhor. Outras habilidades como a criatividade também é excelente para o mercado de trabalho. Dessa forma, podemos compreender que habilidade social é um constructo de aptidões e características específicas que permeiam a interação social do sujeito no âmbito do trabalho (LOUREIRO, 2011) .

Loureiro, (2011, p. 11) afirma que [...] “habilidade social é um constructo descritivo, [...] e representam a capacidade de executar determinados comportamentos sociais que são importantes para permitir à pessoa alcançar a competência social”. Deste modo, podemos pensar na definição de habilidades sociais como a construção de um conjunto de capacidades e ou características específicas que interfere nas relações dos indivíduos tanto pessoais, sociais e familiares.

Na sociedade atual muitas habilidades, são exigidas dos colaboradores quando se inserem no mercado de trabalho, isso gera sofrimento devido a sobrecarga emocional como física, um ambiente satisfatório com mais qualidade de vida e necessário para os trabalhadores. Conforme o livro Saúde do trabalhador: saberes e fazeres possíveis da psicologia do trabalho e das

organizações/ Conselho Regional de Psicologia - Minas Gerais (CRP-MG), diz que:

Nas sociedades organizadas, torna-se necessária a compreensão dos fenômenos sociais, revelando suas implicações e dimensões na vida social contemporânea. Desenvolver estratégias vencedoras, ou uma grande ideia para consolidar o que as organizações têm de melhor, é tarefa difícil, mas sabe-se que todos os participantes dessas organizações alinham esforços para o alcance dos objetivos comuns. As tendências do ambiente interno e externo às organizações e a velocidade das mudanças devem ser acompanhadas, e monitoradas as oportunidades de aprendizagem que são geradas a partir desta realidade. (2016, p.124)

Nessa perspectiva tanto a vida social e familiar tem interferência no campo do trabalho e principalmente na saúde mental do trabalhador. Proporcionar um ambiente onde as pessoas tem o poder de fala, de escuta e de desenvolver suas habilidades e competências sociais é muito importante para saúde psíquica e física, pois se está área estiver em equilíbrio será beneficiado a empresa/ organização e também o trabalhador, dessa forma ambos terão benefícios na construção de um ambiente funcional que busque a valorização das habilidades e competências sociais de cada indivíduo ressaltando a sua subjetividade e proporcionando um local harmônico e adequando para a saúde mental do trabalhador.

Para fugir do modelo de trabalho (LOUREIRO, 2013, p. 43) “o Treino de Competências Sociais (TCS) teve a sua origem no campo da Psicologia Clínica e começou a ser amplamente utilizado com sucesso” e visa desenvolver habilidades emocionais, cognitivas e comportamentais pretendendo aliviar as diversas situações estressoras dos indivíduos no dia a dia, nos reportamos ao trabalhador podemos concluir que o foco é treinar as suas habilidades e competências sociais, para que esse tenha uma qualidade de vida satisfatória e não gere sofrimento, mas sim prazer e criatividade para lidar com situações adversas (LOUREIRO, 2013).

O treino de competências sociais surgiu na década de 60 como uma evolução da terapia cognitivo comportamental e seu principal objetivo é trabalhar as dificuldades e promover e desenvolver a comunicação



interpessoal, para que assim possa lidar com as dificuldades no desenvolvimento das habilidades sociais, dessa maneira a medida que o individuo passa por situações novas, este tem a capacidade de aprender novos comportamentos lidando com situações estressoras e resignificando-as, pois “a promoção de relações interpessoais saudáveis, através do desenvolvimento de competências sociais contribui para o bem-estar e saúde mental das pessoas.” (LOUREIRO, 2013, p. 41) .

As relações interpessoais de trabalho precisam ser saudáveis e desenvolvidas, para ter sentido para quem esta exercendo, o que se pode dizer e que somente a remuneração financeira não deve ser o único incentivo para o trabalho, tendo em vista que as pessoas precisam se sentir confiantes e ter relacionamentos interpessoais produtivos e que fazem sentido para si, pois se isso não acontecer o individuo está sujeito ao adoecimento. “As habilidades sociais são classes de comportamentos sociais que somente podem ser classificados como tais na medida que contribuem para a competência social”. (PRETTE; PRETTE, 1999).

É notório que as habilidades sociais são complementadas pelas competências, os dois contextos funcionam de forma mutua e reciproca viabilizando uma interação e inter-relação social “a competência social é um atributo avaliativo de um comportamento ou episódios de comportamentos bem sucedidos no ambiente social.” (PRETTE; PRETTE, 1999, p. 20) Por conseguinte Loureiro (2011, p. 11) afirma que: “o termo social emprega-se com o propósito de qualificar os conceitos de habilidade e competência, pois a conduta social conceptualiza-se nas bases da reciprocidade, na influência mútua, na relação interpessoal”.

Entende-se que o reflexo dos comportamentos influencia na saúde mental do trabalhador, há momentos em que este se ver forçado a trabalhar apenas por remuneração mesmo que este ofício não traga prazer e felicidade, muitas vezes as pessoas se colocam em situações estressora por não ter outra saída, e os eventos críticos que vivencia financeiramente pode ocasionar desastres e sofrimento, nesse contexto atual que o trabalhador possa estar vivenciando altera o andamento do treino de competências sociais, pois se torna mais difícil e mais duradora o processo de

ressignificação das emoções e dos comportamentos.

Dessa forma, é importante ressaltar o modelo de Percepção Social no qual consiste em:

O desenvolvimento das habilidades sociais é feito essencialmente, através de processos cognitivos que procuram compreender o ambiente e o contexto social em que o indivíduo se insere. Esta compreensão implica uma leitura e descodificação correta da situação/contexto social de modo a responder de uma forma socialmente competente, ou seja, deve permitir uma seleção de correntes ao contexto social, a resposta dada, por ser baseada em equívocos, pode ser dificultadora no estabelecimento de relações interpessoais ou ter mesmo consequências negativas. No TCS, o desenvolvimento das habilidades relacionadas com a percepção social devem fazer parte dos objetivos do programa, particularmente o desenvolvimento da perspicácia na descodificação dos estímulos do meio ambiente físico e da situação social e na correta identificação de papéis e regras sociais. comportamentos de acordo com o contexto e a tomada de decisão de emití-los ou não. Quando existe uma falha numa destas etapas (leitura e/ou descodificação da mensagem verbal e não verbal) e na utilização das normas e valores culturais. (LOUREIRO, 2011, p. 11).

Para obter êxito na realização e aplicação do treino de competências sociais é necessário seguir um padrão e técnicas capazes de efetivar mudanças comportamentais nos trabalhadores de uma determinada organização, primeiramente é realizada com cada trabalhador a avaliação funcional dos [...] comportamentos sociais “saudáveis” e “problemáticos” e da qualidade das interações e relações que o indivíduo mantém com as demais pessoas” (PRETTE & PRETTE, 1999, p. 30) é realizado a investigação a cerca desses comportamentos procurando identificar contingências passadas e presentes e as causas, com isso é possível contornar e ampliar esses repertórios e reduzir as problemáticas tanto dos trabalhadores quanto da organização, para que assim seja capaz de haver interações sociais saudáveis para ambos. (PRETTE & PRETTE, 1999).

Esse mesmo autor traça modelos de intervenções que são de extrema relevância no processo de treino de competências:

Para a intervenção, três técnicas têm papel relevante nesse modelo: A instrução baseia-se na ideia de que algumas

peças não se comportam de uma determinada maneira porque nunca foram orientadas de forma efetiva para isso e, também, não foram encorajadas a fazê-lo (manipulação antecedente).

O ensaio comportamental foca diretamente o terceiro elemento da trílice relação de contingências – o comportamento- e permite o uso associado de outras técnicas, como modelagem, modelação, extinção, reforçamento diferencial etc., ou seja, o manejo de seus antecedentes e consequentes do comportamento.

A tarefa de casa pode ser usada tanto para planejar a generalização quanto para verificar a funcionalidade das habilidades recém-aprendidas no contexto da intervenção, promovendo a sensibilidade do participante às contingências de seu ambiente natural. Essa estrutura se baseia no pressuposto de que as respostas sociais desejáveis, mas ainda incipientes, pouco elaboradas, são promovidas no contexto da intervenção, podendo ser mantidas pela comunidade verbal quando esta, seletivamente, provê consequências reforçadoras às mudanças em direção ao comportamento mais elaborado e funcionalmente mais efetivo. (PRETTE & PRETTE, 1999 p. 30, 31).

Tendo em vista estes modelos, é notório observar que o treino de competências está atrelado às habilidades sociais, os programas aplicados nos trabalhadores resultam nos processos de aperfeiçoamento dos comportamentos sociais gerando desempenho no ambiente de trabalho e para as organizações. Para se ter felicidade e atingir êxito na relação com o trabalho existem dois componentes que são bem estar objetivo e subjetivo.

O bem estar subjetivo seria a felicidade e satisfação social “a felicidade percebida como estado (estar feliz) resultaria de muitos momentos de felicidade na vida” (PEREIRA; COSTA, 2007, p.74). O bem-estar subjetivo, é um componente da qualidade de vida, é composto de quatro subcomponentes: satisfação com a vida (aspecto cognitivo), afeto positivo, afeto negativo (aspecto emocional) e felicidade (preponderância dos afetos positivos sobre os afetos negativos). A felicidade é estudada através de auto relatos da avaliação subjetiva da qualidade de vida, constituindo-se no modo como as pessoas percebem-se emocionalmente. Assim como estratégia de enfrentamento para o sofrimento cada trabalhador vai buscar formas alternativas de lidar com a situação que é causadora de angústia, dependendo de sua história de vida. Tem as chamadas de estratégias defensivas, que podem ser tanto individuais quanto coletivas.

Um das melhores estratégias seria o autoconhecimento assim, as pessoas que conhecem suas forças pessoais podem buscar atividades em que estas são necessárias e, com isso, exercer um papel ativo na elevação de seus níveis de felicidade, como, por exemplo, aprendendo a transformar as ocupações e problemas em atividades criadoras, e a pensar em maneiras de tornar mais agradáveis as relações com pais, cônjuges, filhos, amigos e com o trabalho.

As atividades que exigem concentração e que aumentam as habilidades e competências sociais são ideais para o desenvolvimento pessoal e profissional do sujeito que é representado pelas hierarquias e metas construídas até então pelo próprio sujeito. Já as atividades que exigem criatividade podem determinar o padrão de excelência das pessoas em relação à realização de suas atividades através da comparação com seus desempenhos anteriores ou, ainda, em relação a um padrão externo, ao se comparar com outra pessoa.

Nesse sentido, pode-se dizer que o incentivo de realização para cada situação de trabalho de competição bem sucedida está fortemente interligado ao bem-estar subjetivo e à experiência de cada pessoa. Então, a condição essencial para o desenvolvimento pessoal e profissional ocorre quando a pessoa caminha em direção a uma complexidade cada vez maior, com isso pode-se notar que as habilidades e competências são essenciais para que o trabalhador tenha uma qualidade de vida e de saúde mental dentro do seu ambiente de trabalho e também pessoal, pois se pensarmos no sentido oposto as pessoas estarão sujeitas ao sofrimento.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Este artigo se propôs como objetivo geral examinar por meio de revisão bibliográfica a elaboração e estruturação do treino de competências sociais e suas implicações na saúde mental do trabalhador, no qual exemplifica a construção psicossocial das relações humanas no trabalho e o desenvolvimento de competências sociais, emocionais e comportamentais que constituem elementos indissociáveis para a qualidade de vida e saúde mental do trabalhador.

Desse modo esse trabalho mostrou algumas das mais variáveis forma foi possível verificar modelos teóricos que embasam o treino de competências sociais; como apresentar o papel do psicólogo no contexto psicossocial relacionado ao bem-estar e qualidade de vida na saúde mental do trabalhador e por último fomentar a reflexão sobre a saúde mental do sujeito.

A elaboração dos principais pontos do treino de competências e habilidades sociais foi estabelecer que os relacionamentos interpessoais dentro das organizações podem ser desenvolvidos para resultar no bem-estar e na qualidade de vida dos trabalhadores, sendo assim reduzindo seu sofrimento. A elaboração do treino de competência não vai diminuir a produtividade na empresa e justamente o contrario vai elevar os ganhos da companhia e fortalecer a saúde do trabalhador.

É indispensável a relação das organizações com o trabalhador, foi compreendido que o reflexo das emoções e dos comportamentos influencia na saúde mental do trabalhador, há momentos em que este se ver forçado a trabalhar apenas pela remuneração mesmo que este ofício não traga prazer e felicidade. Isto e reforçado por Loureiro (2013, p. 47) onde destaca que o “desenvolvimento de competências e de comportamentos necessários para lidar com as novas situações, e a integração fluida da identidade, que corresponde ao desenvolvimento de uma nova identidade com uma dinâmica própria resultante de uma mudança positiva”.

Com isso, podemos relatar com base nos estudos realizados o treino de competências é uma ótima estratégia para as organizações no que diz respeito a promoção, qualidade de vida, ambiente saudável, pois proporciona saúde mental para os trabalhadores, dessa forma a organização e o psicólogo com conhecimento técnico/ científico pode proporcionar ao ambiente de trabalho meios de solucionar os problemas reduzindo o sofrimento do trabalhador.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

DEL PRETTE, Z.A.P. & DEL PRETTE, A. **Psicologia das habilidades sociais, terapia e educação**. Petrópolis: Editora Vozes, 1999.

JACQUES, M.G. **O Nexo Causal em Saúde/Doença Mental No Trabalho: Uma demanda para a Psicologia**. Revista: Psicologia & Sociedade, Edição Especial, 2007, 112-119.

OMS – **Organização Mundial da Saúde.1946**. Constituição. Disponível em: <https://www.who.int/eportuguese/countries/bra/pt/>. Acesso em: 24 Maio, 2019, 18:41:21

LOUREIRO, C. **Treino de competências sociais – uma estratégia em saúde mental: técnicas e procedimentos para a intervenção**. Revista: Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental, 2013, p. 41-47.

LOUREIRO, C. **Treino de competências sociais – uma estratégia em saúde mental: conceptualização e modelos teóricos**. Revista: Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental, 2011, p. 07- 14.

OLIVEIRA, J.N; MENDES, A.M. **Sofrimento Psíquico e Estratégias Defensivas Utilizadas por Desempregados: Contribuições da Psicodinâmica do Trabalho**. Revista: Trends in Psychology/ Temas em Psicologia – 2014, Vol. 22, nº 2. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/tp/v22n2/v22n2a11.pdf> acesso em: 20 de Maio de 2019, 08:15:23

PEREIRA, C.A.A; COSTA, L,S,M. **Bem-Estar Subjetivo: aspectos conceituais**. PEPSIC, 2007. Disponível

em:<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/arb/v59n1/v59n1a08.pdf> acesso em: 28 de Maio de 2019, 14:18:45

SAÚDE DO TRABALHADOR: **Saberes e fazeres possíveis da Psicologia do Trabalho e das Organizações**. Conselho Regional de Psicologia - Minas Gerais (CRP-MG) Disponível em: <https://www.ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/incluir/Livro%20crp%20SAUDE%20DO%20TRABALHADOR.pdf>

Acesso em: 25 de Maio de 2019, 15:32:18

SNYDER, C.R.; LOPEZ, S.S. **Psicologia positiva: Uma abordagem científica e prática das qualidades humanas**. Porto Alegre: Artmed, 2009.

ZANELLI, J C.; BASTOS, A. V. B. **Inserção profissional do psicólogo em organizações e no trabalho**. In: ZANELLI, J.C; BORGES-ANDRADE, J. E, BASTOS, A. V. B. Psicologia, organizações e trabalho no Brasil. Porto alegre: Artmed, 2004. p. 466-491.