

## **Adaptação Laboral: a interação psíquica, física e cognitiva no desempenho profissional**

Luzinete da Silva Mussi<sup>6</sup>

DOI: [10.5281/zenodo.18944739](https://doi.org/10.5281/zenodo.18944739)

### **RESUMO**

Este artigo discute a relação entre o perfil individual do trabalhador e as exigências das funções desempenhadas no ambiente profissional, destacando a importância da interação entre fatores psíquicos, físicos e cognitivos no processo de adaptação laboral. Muitas organizações ainda adotam modelos padronizados de trabalho, desconsiderando as diferenças individuais que influenciam diretamente o desempenho e a satisfação profissional. Quando há incompatibilidade entre as características pessoais do indivíduo e as demandas da atividade exercida, podem surgir dificuldades de concentração, redução da produtividade, estresse e sensação de inadequação no ambiente de trabalho. A partir de uma abordagem reflexiva e fundamentada em contribuições da psicologia do trabalho e da ergonomia, o estudo propõe a necessidade de compreender o trabalho não apenas sob a perspectiva técnica, mas também considerando as particularidades humanas que influenciam a forma como cada indivíduo interage com suas atividades profissionais. Dessa forma, destaca-se a importância de práticas organizacionais mais sensíveis às diferenças individuais, capazes de promover ambientes de trabalho mais equilibrados, saudáveis e produtivos.

**Palavras-chave:** Adaptação laboral. Desempenho profissional. Fatores psíquicos. Fatores cognitivos. Ambiente de trabalho.

### **Introdução**

---

<sup>6</sup> [1] Diretora do Instituto Saber de Ciências Integradas. Pedagoga. Licenciada em Educação Física. Psicopedagoga Clínica e Institucional. Especialista em Educação Especial e Inclusiva e Neuropsicopedagogia Institucional e Clínica, especialista em Autismo, em Sociologia e Filosofia e em Gestão Educacional. Mestra em Ciências da Educação. Atua na Área Educacional desde 1976. [prof.luzinetemussi@gmail.com](mailto:prof.luzinetemussi@gmail.com)

O desempenho profissional não depende apenas de habilidades técnicas ou formação acadêmica. A relação entre o indivíduo e a atividade exercida envolve fatores psíquicos, físicos e cognitivos que influenciam diretamente na capacidade de adaptação ao ambiente de trabalho. Quando há incompatibilidade entre o perfil da pessoa e as exigências da função, podem surgir dificuldades de concentração, produtividade e satisfação profissional, evidenciando a importância de compreender o trabalho também a partir das características humanas.

Em muitos ambientes organizacionais, ainda predomina a ideia de que todos os indivíduos devem se adaptar de maneira uniforme às exigências das funções desempenhadas. Entretanto, as pessoas apresentam diferentes formas de pensar, agir e interagir com o ambiente ao seu redor. Essas diferenças influenciam diretamente a forma como cada indivíduo responde às demandas do trabalho e como desenvolve suas atividades cotidianas.

Nesse contexto, compreender a relação entre os aspectos psíquicos, físicos e cognitivos torna-se fundamental para analisar o processo de adaptação laboral e seus impactos no desempenho profissional.

### **A interação entre fatores psíquicos, físicos e cognitivos no trabalho**

O trabalho humano envolve uma complexa interação entre diferentes dimensões da experiência individual. Entre elas, destacam-se os aspectos psíquicos, físicos e cognitivos, que influenciam diretamente a forma como o indivíduo executa suas atividades e se adapta às exigências do ambiente profissional.

Os fatores psíquicos estão relacionados ao estado emocional, à motivação e ao nível de satisfação com as tarefas desempenhadas. De acordo com Dejours (1992), o trabalho pode representar tanto uma fonte de realização quanto de sofrimento, dependendo das condições em que é realizado e do grau de identificação do trabalhador com suas atividades.

Os fatores físicos, por sua vez, referem-se às exigências corporais envolvidas no exercício da função. Algumas atividades demandam maior mobilidade, dinamismo e interação com diferentes ambientes, enquanto outras exigem permanência prolongada em posições estáticas, como permanecer sentado por longos períodos, realizando tarefas repetitivas.

Já os fatores cognitivos estão relacionados aos processos mentais envolvidos no trabalho, como atenção, raciocínio lógico, capacidade de concentração e processamento de informações. Conforme apontam Robbins e Judge (2014), as diferenças individuais influenciam diretamente a forma como as pessoas respondem às demandas cognitivas presentes no ambiente organizacional.

### **A incompatibilidade entre perfil pessoal e função exercida**

Quando há alinhamento entre as características do indivíduo e as exigências da função exercida, o desempenho profissional tende a ocorrer de maneira mais natural e satisfatória. Entretanto, quando existe um desalinhamento entre o perfil do trabalhador e as demandas da atividade, podem surgir diversas dificuldades no exercício do trabalho.

Pessoas com perfil mais dinâmico, por exemplo, podem enfrentar desafios ao desempenhar funções que exigem longos períodos de permanência em atividades sedentárias e altamente repetitivas. Da mesma forma, indivíduos com maior facilidade para tarefas analíticas podem apresentar dificuldades em funções que demandam intensa interação social ou constante mobilidade.

Esse tipo de incompatibilidade pode gerar frustração, sensação de inadequação e queda na produtividade. Em muitos casos, tais dificuldades são interpretadas como falta de capacidade ou comprometimento, quando na realidade podem estar relacionadas a um desajuste entre o perfil do trabalhador e a natureza da função exercida.

## **Consequências da inadequação laboral**

A inadequação entre o perfil do indivíduo e as exigências da função pode gerar consequências significativas tanto para o trabalhador quanto para a organização. Entre os efeitos mais comuns estão o aumento do estresse, a redução da motivação e a diminuição da satisfação profissional.

Além disso, a persistência desse desajuste pode contribuir para o surgimento de fadiga mental, desgaste emocional e dificuldades no desempenho das tarefas. Esses fatores acabam impactando diretamente a produtividade e a qualidade do trabalho realizado.

Segundo Lida (2005), a ergonomia busca justamente adaptar o trabalho ao ser humano, considerando suas limitações físicas, cognitivas e psicológicas. Quando o ambiente de trabalho ignora essas características, aumenta-se o risco de sobrecarga e de prejuízos à saúde e ao desempenho do trabalhador.

## **A importância do reconhecimento das diferenças individuais**

Diante desse cenário, torna-se fundamental que as organizações reconheçam e valorizem as diferenças individuais presentes no ambiente de trabalho. A compreensão de que cada indivíduo possui características próprias pode contribuir para uma melhor distribuição de funções e para a construção de ambientes profissionais mais equilibrados.

Práticas de gestão mais humanizadas, associadas à análise do perfil comportamental e às condições de trabalho, podem favorecer uma adaptação mais adequada entre trabalhadores e atividades desempenhadas. Conforme destaca Herzberg (1968), fatores relacionados ao conteúdo do trabalho e à forma como ele é realizado influenciam diretamente a motivação e a satisfação profissional.

Quando existe maior compatibilidade entre o perfil do trabalhador e as demandas da função, aumentam as possibilidades de desenvolvimento profissional, satisfação pessoal e melhoria na produtividade organizacional.

### **Considerações finais**

A adaptação laboral não depende exclusivamente da qualificação técnica do trabalhador, mas também da relação entre suas características psíquicas, físicas e cognitivas e as exigências da função desempenhada. Compreender essa interação é essencial para promover ambientes de trabalho mais equilibrados, nos quais os indivíduos possam desenvolver suas capacidades de forma mais plena.

Reconhecer as diferenças humanas no contexto profissional não significa reduzir as exigências do trabalho, mas sim promover uma gestão mais consciente e eficiente dos talentos disponíveis. Dessa forma, trabalhadores e organizações podem se beneficiar de relações laborais mais saudáveis, produtivas e sustentáveis.

### **Referências**

DEJOURS, Christophe. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. São Paulo: Cortez, 1992.

HERZBERG, Frederick. *Work and the nature of man*. Cleveland: World Publishing Company, 1968.

IIDA, Itiro. *Ergonomia: projeto e produção*. São Paulo: Edgard Blücher, 2005.

ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Timothy A. *Comportamento organizacional*. São Paulo: Pearson, 2014.