



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS BIOLÓGICAS E DA SAÚDE – CCBS
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA**

PÂMELA SALMANA ANTAS FLORENTINO

**PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO E GESTÃO EM SAÚDE:
RELATO DE EXPERIÊNCIA DE ESTÁGIO EM UM HOSPITAL PÚBLICO**

CAMPINA GRANDE - PB

2019

UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS BIOLÓGICAS E DA SAÚDE – CCBS
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA

PÂMELA SALMANA ANTAS FLORENTINO

PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO E GESTÃO EM SAÚDE:
RELATO DE EXPERIÊNCIA DE ESTÁGIO EM UM HOSPITAL PÚBLICO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Coordenação do Curso de Psicologia da
Universidade Estadual da Paraíba, como
requisito parcial à obtenção do título de
Bacharel em Psicologia.

Orientadora: Prof^a Ms. Helyssa Luana Lopes

CAMPINA GRANDE – PB

2019

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

F633p Florentino, Pâmela Salmana Antas.
Psicologia organizacional e do trabalho e Gestão em saúde
[manuscrito] : relato de experiência de estágio em um Hospital
público / Pamela Salmana Antas Florentino. - 2019.
33 p. : il. colorido.
Digitado.
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em
Psicologia) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de
Ciências Biológicas e da Saúde, 2019.
"Orientação : Profa. Ma. Helyssa Luana Lopes ,
Coordenação do Curso de Psicologia - CCBS."
1. Psicologia Organizacional e do Trabalho. 2. Gestão em
Saúde. 3. Atuação profissional. I. Título
21. ed. CDD 158.7

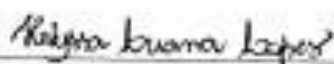
PÂMELA SALMANA ANTAS FLORENTINO

**PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO E GESTÃO EM SAÚDE:
RELATO DE EXPERIÊNCIA DE ESTÁGIO EM UM HOSPITAL PÚBLICO**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Coordenação do Curso de
Psicologia da Universidade Estadual da
Paraíba, como requisito parcial à
obtenção do título de Bacharel em
Psicologia.

Aprovada em: 19 / 09 / 2019.

BANCA EXAMINADORA



Prof.^a. Ms. Helyssa Luana Lopes (Orientadora)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Ms. Luann Glauber Rocha Medeiros
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof.^a. Ms. Monalisa Vasconcelos Ernesto Silva
Universidade Federal de Campina Grande (UFCG)

RESUMO

O presente estudo consiste em um relato de experiência elaborado no contexto da disciplina de estágio supervisionado em Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), o qual foi realizado no setor de gestão de pessoas de um hospital público da cidade de Campina Grande/PB. No período de abril a junho de 2019, as atividades foram desenvolvidas com os funcionários do hospital e com a sociedade, adotando-se como principal eixo de intervenção a Educação Permanente em Saúde (EPS). Para tanto, foram utilizados aprofundamento teórico-metodológico, observações sistemáticas e elaboração de diários de campo. Por meio do estágio, foi possível evidenciar que as atividades do psicólogo na gestão da saúde estão principalmente voltadas à educação, humanização, treinamento e qualificação técnica das equipes de trabalho, numa perspectiva de gestão de pessoas mais estratégica do que operacional, além da necessária atuação multiprofissional e interdisciplinar que a área demanda. Espera-se, com este relato de experiência, refletir sobre as principais contribuições e desafios inerentes à prática de estágio no setor de gestão da saúde, o qual consiste em um espaço inovador para a atuação do psicólogo organizacional.

Palavras-Chave: Psicologia Organizacional e do Trabalho; Gestão em Saúde, Atuação Profissional

ABSTRACT

The present study is an experience report elaborated in the context of the supervised internship discipline in Organizational and Work Psychology (OWP), which was carried out in the people management sector of a public hospital in Campina Grande / PB. From April to June 2019, the activities were developed with hospital's professionals and with society, adopting Permanent Health Education (PHE) as the main intervention axis. For this, we used theoretical-methodological deepening, systematic observations and preparation of field diaries. Through the internship, it was possible to show that the activities of the psychologist in health management are mainly focused on education, humanization, training and technical qualification of the work teams, in a more strategic than operational people management perspective, besides the necessary performance, multiprofessional and interdisciplinary that the area demands. It is possible, with this experience report, to reflect on the main contributions and challenges inherent in the practice of internship in the health management sector, which is an innovative space for the performance of the organizational psychologist.

Keywords: Organizational and Work Psychology, Health Management, Professional Performance

LISTA DE GRÁFICOS E TABELAS

Gráfico 1. Frequência das atividades do estágio supervisionado.....	24
Tabela 1. Síntese das atividades desenvolvidas durante o estágio supervisionado.....	26

ABREVIATURAS E SIGLAS

CEREST	Centro de Referência Regional em Saúde do Trabalhador
EPS	Educação Permanente em Saúde
LNT	Levantamento das Necessidade de Treinamento
OMS	Organização Mundial da Saúde
OPAS	Organização Pan-Americana da Saúde
PNEPS	Política Nacional de Educação Permanente em Saúde
POT	Psicologia Organizacional e do Trabalho
PB	Paraíba
SUS	Sistema Único de Saúde
STTP	Superintendência de Trânsito e Transporte Público
UEPB	Universidade Estadual da Paraíba
UTI	Unidade de Terapia Intensiva

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	09
2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	12
2.1 Formação e atuação em Psicologia Organizacional e do Trabalho no Brasil.....	12
2.2 Psicologia Organizacional e do Trabalho e a Gestão em Saúde	16
2.3 Política Nacional de Educação Permanente em Saúde	18
3. MÉTODO	22
3.1 Tipo de estudo	22
3.2 Caracterização do campo de estágio	22
4. RESULTADOS E DISCUSSÕES	24
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	29
6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	31

1. INTRODUÇÃO

Diante das constantes e velozes mudanças que as sociedades e organizações têm passado ao longo dos anos, vem sendo cada vez mais necessária uma reconfiguração nas práticas do psicólogo organizacional, cujo espaço de atuação pode e deve ir muito além das atividades operacionais voltadas à seleção e garantia da produtividade, por exemplo. Sobretudo, nos dias atuais, espera-se desse profissional um direcionamento mais estratégico, com capacidade de gerenciar pessoas, facilitar mudanças, bem como promover melhor qualidade de vida e saúde no trabalho. Por conseguinte, é possível observar um crescente número de psicólogos organizacionais comprometidos com novas práticas, como a promoção de saúde mental no trabalho, prevenção de estresse, formação e desenvolvimento de pessoas, processos de desemprego e exclusão social, dentre outras, demarcando-se uma atuação para além dos espaços empresariais e/ou industriais (ZANELLI; BASTOS; RODRIGUES, 2014; SAMPAIO, 1998).

A esse respeito, o estágio supervisionado se configura como uma ótima oportunidade para que o futuro profissional possa entrar em contato direto com seu contexto de trabalho e refletir sobre as demandas e novas possibilidades de atuação, bem como para exercitar na prática os conhecimentos teóricos adquiridos no curso de graduação e dialogar com profissionais mais experientes. A Lei de Estágio nº 11.788 de 25 de dezembro de 2008 assegura que “o estágio visa o aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular, objetivando o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho”. Nesse sentido, a disciplina de estágio supervisionado busca complementar o processo de ensino-aprendizagem, a fim de que o aluno tenha a opção de incorporar conhecimentos práticos à formação e adquirir uma visão crítico-contextualizada da sua área de atuação profissional (CURY, 2013).

Considerando que muitos estagiários ainda encontrem dificuldades e limitações para adquirir essa experiência profissional tão relevante para sua inserção no mercado de trabalho, o presente estudo teve por objetivo relatar a experiência de estágio supervisionado em Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), vivenciada por uma estudante do curso de Psicologia da Universidade Estadual da Paraíba. Além disso, pretende refletir sobre as principais contribuições e desafios inerentes à prática de estágio no setor de gestão em saúde, o qual consiste em um espaço inovador para a atuação do psicólogo organizacional. O referido estágio ocorreu no setor de gestão de pessoas do Hospital de Emergência e Trauma

Dom Luiz Gonzaga Fernandes, localizado em Campina Grande-PB, no período de abril a junho de 2019.

No tocante ao estágio desenvolvido, foi possível vivenciar a prática dos processos organizacionais de uma instituição de saúde em contraste com os fundamentos teórico-metodológicos da POT, tendo como principal eixo de intervenção a Educação Permanente em Saúde (EPS). Cabe ressaltar que o Hospital de Trauma é considerado referência em procedimentos de saúde de alta complexidade e, desde 2011, vem implementando a Educação Permanente em Saúde, voltada principalmente para os seus trabalhadores. A EPS se configura como uma proposta de aprendizagem no trabalho, onde o aprender e o ensinar se incorporam ao cotidiano das organizações, com base na aprendizagem significativa e na possibilidade de transformar as práticas profissionais. Caracteriza-se, portanto, como uma intensa vertente educacional com potencialidades ligadas a mecanismos e temas que possibilitam gerar reflexão sobre o processo de trabalho, autogestão, mudança institucional e transformação das práticas em serviço, por meio da proposta do aprender a aprender, de trabalhar em equipe, de construir cotidianos e de eles mesmos se constituírem como objeto de aprendizagem individual, coletiva e institucional (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2007).

A Política Nacional de Educação Permanente em Saúde (PNEPS) foi proposta pelo Ministério da Saúde no ano de 2004, como estratégia do Sistema Único de Saúde (SUS) para a formação e o desenvolvimento dos seus profissionais, buscando articular a integração entre ensino, serviço e comunidade, além de assumir a regionalização da gestão do SUS como base para o desenvolvimento de iniciativas qualificadas ao enfrentamento das necessidades e dificuldades do sistema. Em suma, a PNEPS tem como finalidade transformar as práticas do trabalho, com base em reflexões críticas, propondo o encontro entre o mundo da formação e o mundo do trabalho, através da interseção entre o aprender e o ensinar na realidade dos serviços de saúde (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2007).

Com relação as atividades realizadas no estágio supervisionado em POT, foi possível identificar que, de modo geral, a equipe gestora tem voltado sua atenção para a promoção de atividades de treinamento e aperfeiçoamento de sua equipe de profissionais, sobretudo oferecendo suporte para que estejam tecnicamente preparados para lidar com as mais diversas situações no seu cotidiano de trabalho. Tomando como eixo de intervenção as diretrizes presentes na PNEPS, foi evidenciado que o hospital em questão tem priorizado a educação, humanização e qualificação técnica de suas equipes de trabalho, além de ações educativas voltadas a pacientes, acompanhantes e sociedade no geral.

Portanto, na medida em que a POT tem avançado nas questões pertinentes ao desenvolvimento dos recursos humanos nos últimos anos, perpassando desde suas competências para o trabalho até motivações para o aprendizado-desempenho, por exemplo, o estágio supervisionado evidenciou, ainda que minimamente, um espaço de aprendizado em potencial para atuação do psicólogo organizacional e que precisa ser melhor investigado, além de práticas e técnicas que podem contribuir satisfatoriamente na administração das instituições de saúde. Em suma, a experiência do estágio em POT permitiu, de fato, demonstrar que uma atividade bem-sucedida deve ser fruto de uma formação técnica prévia, que, ao se colocar perante as exigências da atuação prática, se faz ressignificar.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Formação e atuação em Psicologia Organizacional e do Trabalho no Brasil

No Brasil, o surgimento da POT está relacionado à industrialização que somente ocorreu a partir da terceira década do século XX, com a tentativa de racionalização e a procura de caráter científico e inovador no controle dos processos produtivos. Nesse contexto, foram essenciais as ideias postuladas pela administração científica, que tinha como proposta central o alcance de maior eficiência econômica sob o argumento de melhoria das condições do trabalho do operário (ZANELLI; BASTOS; RODRIGUES, 2014). Destaca-se, ainda, que a regulamentação da psicologia como profissão ocorre no período em que o processo industrial brasileiro teve um enorme avanço, o que gerou a necessidade de profissionais devidamente capacitados para trabalhar com os recursos humanos que surgiam desse avanço industrial (SAMPAIO, 1998).

De acordo com Bastos e Galvão-Martins (1990), o crescimento da atuação do psicólogo dentro das organizações tem se mostrado um processo lento, sendo caracterizado como motivo de críticas, em sua maioria voltadas para o papel de mediação entre as relações sociais e a garantia da produtividade. Contudo, tem-se observado que o papel do psicólogo organizacional vem sendo ampliado e reconhecido, uma vez que a POT se desenvolve marcada por diferentes concepções, focos e métodos, buscando novas técnicas e conceitos com o intuito de enfrentar os desafios socioeconômicos e sociopolíticos que surgem em diferentes momentos históricos. Desse modo, pode-se reconhecer que a profissão vem sendo objeto de reflexão, discussão e estudos por parte dos profissionais da área, que permanecem em sucessiva ampliação de conhecimento e de intervenções para entender o comportamento humano no mundo do trabalho.

Devido aos conteúdos curriculares terem se desenvolvido com uma tendência a tecnificação, os interesses na formação têm se voltado para a aquisição de técnicas operacionais em depreciação de saberes mais fundamentais, como o ético-político e o filosófico, por exemplo. Em contraposição, a trajetória dos psicólogos que se estabilizam na área, em empresas, mostra que passaram da concentração em atividades técnicas para um aumento de atividades que requerem uma visão ampliada do fenômeno comportamental, dos negócios e da sociedade, e que por vezes as competências do psicólogo para as atividades nessa área têm se mostrado prejudicadas devido a sua formação. Por isso que já se observam mudanças nas diretrizes curriculares dos cursos de psicologia, onde os fenômenos

organizacionais passam a ser cada vez melhor compreendidos e demandam uma atuação mais ampla desses profissionais nos contextos de trabalho. (COELHO-LIMA, COSTA E YAMAMOTO, 2010)

No tocante ao processo de formação acadêmica dos psicólogos, este tem se caracterizado pelo modelo médico, ocorrendo um considerável direcionamento para a área clínica, estudo de patologias e uma consequente tendência à patologização dos fenômenos (AZEVEDO; BOTOMÉ, 2001). Essa predisposição ao modelo clínico pode se dar devido ao direcionamento que a graduação apresenta a partir dos conteúdos programados em cada disciplina, pois a grande maioria dos cursos possui na grade curricular um maior número de conteúdos direcionados para a área clínica e as universidades contam com clínicas escolas que possibilitam ao estudante um contato maior com a realidade profissional dessa ênfase. A POT figura enquanto terceiro maior campo de atuação dos psicólogos, sendo ocupado por cerca de um quarto dos profissionais, ficando atrás apenas da área clínica e da psicologia da saúde (BASTOS; GONDIM, 2010; SILVA; MERLO, 2007).

Muito embora os cursos de formação acadêmica desses profissionais estejam caminhando para um currículo de base generalista, a graduação, por vezes, ainda não os tem capacitado adequadamente para atuar em mais de uma ênfase na psicologia. A esse respeito, cabe ressaltar que, até o momento, permanece a problemática de que a quantidade de disciplinas voltadas direta ou indiretamente para o exercício profissional em POT é fortemente limitada. Mais ainda, os conteúdos de disciplinas como, por exemplo, psicologia do desenvolvimento humano e processos psicológicos básicos, raramente são associadas à dinâmica do ser humano que trabalha e/ou não manifesta patologias de ordem clínica (BASTOS; GALVÃO-MARTINS, 1990; BORGES-ANDRADE, 1990; ZANELLI, 1994).

No cenário brasileiro, a problemática da formação dos psicólogos organizacionais vem sendo alvo de discussões constantes, especialmente desde que a psicologia foi reconhecida como profissão na década de 1960. Como afirma Batitucci (1978), a situação de discriminação e dificuldades que vivem os psicólogos nas organizações deve permanecer por muito tempo, enquanto não for quebrada a corrente existente: formação inadequada do psicólogo - sua atuação limitada na empresa - rejeição do meio empresarial a esse tipo de profissional. Nesse sentido, Carvalho (1984) complementa que o curso é um fator que pode exercer importante papel na mudança desse quadro, e um dos caminhos possíveis é que ele entre em contato com a sociedade e se envolva pelas suas necessidades sociais.

O estudo de revisão teórica de Coelho-Lima, Costa e Yamamoto (2010) evidencia que as inovações nessa área ainda se restringem a um fazer prático e tecnicista, e não de

pressupostos ético-políticos. Com efeito, os autores discutem importantes entraves à formação-atuação em POT, como o persistente compromisso com a regulação dos trabalhadores para a promoção da produtividade, a defasagem teórica e prática na formação, a necessária inovação na atividade profissional, a prioridade dos currículos para disciplinas e conteúdos eminentemente clínicos, dentre outros. Tal conjuntura pode ajudar a explicar a estática permanência do psicólogo nos níveis técnicos de ação, como também sua dificuldade de inserção nos níveis estratégicos e em contextos de atuação mais diversificados (cooperativas, sindicatos, trabalhadores desempregados, saúde do trabalhador, etc.).

Ainda assim, é possível observar progressos no quadro de atuação do psicólogo nas organizações, impulsionados pela transformação do conteúdo do trabalho, incorporação de novas tecnologias e consequentes inovações nos modelos de gestão, por exemplo (PINTO, 2007; SAMPAIO, 1998). Com efeito, tais mudanças podem ser constatadas ao longo do percurso histórico de evolução da POT que, desde seu surgimento no início do século XX, tem sido diferenciada em três fases: psicologia industrial, psicologia organizacional e psicologia do trabalho, onde as práticas e os interesses da psicologia no contexto organizacional passam por gradativas modificações seguindo o desenvolvimento industrial e econômico de cada época e lugar (ZANELLI, 2002).

A primeira fase, a psicologia industrial, teve início no período de alta do *taylorismo*, caracterizado por seu modelo rígido de estruturação do trabalho que buscava uma maior produtividade atrelada aos interesses das indústrias (SAMPAIO, 1998). Os psicólogos, nesse período, focavam o indivíduo com o intuito de colocar as pessoas adequadas nas funções adequadas, tendo uma ênfase especial para recrutamento, seleção, elaboração e uso de testes psicométricos (SILVA; MERLO, 2007). De acordo com Zanelli, Bastos e Rodrigues (2014), a avaliação psicológica e o ajuste homem/máquina/trabalho constituíram o grande elemento definidor desse período inicial, consolidando-se o que é denominado *human engineering* (o desenho de equipamentos para o uso humano, incluindo armamentos que eram uma demanda dos períodos de guerra), expressão clara do paradigma *taylorista* de administração do trabalho.

Na segunda fase, a psicologia organizacional, verifica-se que os psicólogos deixaram de estudar apenas os postos de trabalho e começaram a intervir, mais diretamente e amplamente, nas estruturas da organização. Segundo Iema (1999, p. 40), “o psicólogo organizacional ultrapassa o nível de análise do indivíduo como um ser isolado e passa a enxergar a organização como uma fonte de variáveis que deveriam ser consideradas no ajustamento do homem ao trabalho”. Com isso, o foco de atuação é difundido, embora a

produtividade ainda continue sendo o objetivo principal. Assim, a psicologia organizacional não surge como uma ruptura radical com a psicologia industrial, mas como uma ampliação do seu objeto de estudo, embora os psicólogos continuassem atrelados ao problema da produtividade das empresas (SAMPAIO,1998).

A psicologia organizacional continuou os estudos sobre treinamento, não apenas com a visão de capacitação para o trabalho, mas também com a de desenvolvimento de recursos humanos. Como as técnicas antigas e seus instrumentos não asseguraram mais a produtividade, sua eficiência passou a ter que ser mudada em decorrência de melhores resultados que garantissem a sobrevivência empresarial. O caráter instrumental desta fase acabou por supervalorizar as teorias comportamentais na psicologia, que maximizam a influência do ambiente no comportamento humano e minimizam as influências intrapsíquicas, limitando-as ao âmbito da satisfação. Já no início dos anos 70, a área passou a se preocupar com as influências da tecnologia e do ambiente de trabalho, objetivando a compreensão das influências externas que interferem na produtividade e motivação dos trabalhadores (ZANELLI; BASTOS; RODRIGUES, 2014).

No tocante à terceira fase, a psicologia do trabalho, de desenvolvimento da POT, esta focaliza como ponto central de estudos a compreensão do trabalho humano em todos os seus significados e manifestações, tirando o foco central na produtividade que as duas fases anteriores apresentavam e preocupando-se com uma compreensão do homem que trabalha (SAMPAIO, 1998). Nesse contexto, a psicologia do trabalho ganha destaque por sua preocupação em compreender o trabalhador, sua saúde e bem-estar, independente do aumento da lucratividade nas organizações. Assim, fenômenos que antes eram esquecidos ou negligenciados passaram a ser contemplados nas pesquisas e intervenções no âmbito desta terceira fase, tais como sofrimento humano, estresse laboral, qualidade de vida no trabalho, desemprego, saúde mental entre outros.

Com isso, fica evidente que a POT se desenvolveu buscando responder a desafios específicos impostos pelos contextos sociais, tecnológicos, políticos e econômicos que marcaram o século XX e o século XXI, percorrendo, desse modo, um caminho precursor e um tanto recente. Em cada fase da POT, um conjunto de práticas profissionais vincula-se a antecedentes sociais e culturais, onde seu desenvolvimento advém da construção de novos conceitos e técnicas para lidar com as demandas que surgem. Com base no que demonstra seu marco histórico, a POT sofreu transformações significativas ao longo do tempo, que se refletem tanto na formação como na atuação dos psicólogos nos contextos laborais (ZANELLI, 2002; 1994; BASTOS; GONDIN, 2010; SAMPAIO, 1998).

Sobretudo, considerando a ampliação e diversificação de suas atividades, o trabalho do psicólogo deixou de ocorrer apenas em organizações industriais, como nos marcos iniciais do campo. Tanto que é possível observar como, gradativamente, esse profissional passou a se inserir em organizações de serviços, no setor público, em organizações não governamentais, em cooperativas, sindicatos, dentre outros espaços. Conforme afirma Zanelli, Bastos e Rodrigues (2014), essa ampliação rompe com a noção de que o psicólogo organizacional encontra-se apenas em empresas privadas voltadas para a produção de bens de consumo. Um nítido exemplo dessa ampliação consiste na presença de psicólogos atuando na área de gestão de pessoas em instituições hospitalares, e não somente como psicólogos clínicos e/ou da saúde.

Desse modo, mediante a contextualização do processo de formação e atuação alinhado a uma breve exposição da trajetória da POT, as duas próximas subseções tratam de refletir sobre sua relação com a gestão da saúde, evidenciando este novo e potencial campo de atuação do psicólogo organizacional; bem como sobre a Educação Permanente em Saúde enquanto um dos eixos norteadores para o desenvolvimento dos recursos humanos na área.

2.2 Psicologia Organizacional e do Trabalho e a Gestão em Saúde

A criação do Sistema Único de Saúde (SUS), fundado em 1990 e assegurado na Constituição de 1998, teve o objetivo de visar a readaptação dos serviços de saúde no Brasil, incluindo-se a prevenção de doenças, a vigilância sanitária e epidemiológica e a proteção e recuperação de agravos. Desse modo, o SUS consiste em uma ferramenta política e organizacional para as ações de saúde pública, apresentando como princípios fundamentais: a universalidade, caracterizada como o direito à saúde para todos os cidadãos; a integralidade, que implica na assistência integral e em todos os seus aspectos biopsicossociais; a equidade, que determina uma discriminação na forma de reduzir as desigualdades; e a participação social, com vistas a integrar os cidadãos ao planejamento, fiscalização e controle dessa política pública (SCOREL; NASCIMENTO; EDLER, 2005; VASCONCELOS; PASCHE, 2006).

Apesar do considerado avanço tanto nas práticas de cuidado como no acesso aos serviços de saúde, Moreira e Silva (2016) sinalizam que ainda se podem observar significativos desafios a serem encarados pela sociedade, revelados na insatisfação e fragilidade que seus usuários enfrentam em todos os setores de assistência à saúde. De acordo com Mendes e Bittar (2014), o SUS possui um déficit de qualificação nos recursos humanos

que é responsável pela gestão do sistema, devido a maior parte desses gestores ocupar cargos por indicação política e para os quais nem sempre estão capacitados, uma vez que é fundamental ao gestor público o conhecimento das tendências gerais de saúde da população que trazem impactos para os serviços de atenção.

A esse respeito e discutindo sobre os desafios da administração hospitalar na atualidade, Ruthes e Cunha (2007) sinalizam que os serviços de saúde, na busca pela excelência na gestão dos seus recursos humanos, estão preocupados em adotar métodos e procedimentos que permitam que os profissionais estejam cada vez mais capacitados e multifuncionais, na intenção de que possam cumprir de forma eficiente seus papéis, atendendo as estratégias definidas para o sucesso da organização, de modo a aperfeiçoar a prestação dos serviços de saúde à população e assegurar sua funcionalidade.

Uma alternativa em ascensão que tem se mostrado viável para atender aos desafios da gestão na saúde pública consiste na inserção dos psicólogos organizacionais nesses setores. Isso porque este profissional dispõe de habilidades técnicas que permitem aperfeiçoar os recursos humanos em contextos laborais, seu potencial para o trabalho, aprendizagem e motivação para o desempenho, dentre outras. Em estudo sobre as possíveis contribuições da POT para a gestão da saúde, Moreira e Silva (2016) evidenciam sua capacidade em auxiliar as organizações na oferta de melhores condições de trabalho e soluções aos problemas organizacionais, incrementando a motivação dos trabalhadores para desempenharem bem suas tarefas, além de prestar assistência nos processos de gestão e desenvolvimento das equipes de trabalho no cumprimento de missão, metas e no progresso das organizações.

Segundo Galli (1980), a atuação do psicólogo dentro das organizações também está ligada ao papel de facilitar e conscientizar os vários grupos que compõe a instituição, considerando a saúde e a subjetividade dos indivíduos, a dinâmica laboral e a sua inserção no contexto social mais amplo. Outrossim, cabe destacar a relevância da atuação do psicólogo nos processos administrativos, sendo capaz de auxiliar na articulação entre visão, missão, valores, metas e estratégias organizacionais, contribuindo na formação e/ou fortalecimento das equipes de trabalho (ZANELLI; BORGUES-ANDRADE; BASTOS, 2004). Em outras palavras e como colocado por Zanelli (1994), o principal objetivo do psicólogo nas organizações consiste em identificar e analisar as necessidades derivadas das atividades de trabalho, suas condições e implicações à níveis individual e coletivo.

Na perspectiva de Azevedo e Botomé (2001), as modificações que têm ocorrido nas organizações e na sociedade vêm demandando do psicólogo organizacional uma posição estratégica no desenvolvimento de lideranças, capacitando a gestão para promover mudanças,

propor treinamentos mais eficazes e acompanhar adequadamente o rendimento de sua equipe de trabalho. Logo, percebe-se que o psicólogo organizacional não deve se restringir apenas a replicação de técnicas que podem limitar a sua percepção de homem como um ser mecânico e individual. É indispensável perceber o homem como um ser social, que se estabelece através de suas relações com o meio e nas atividades que realiza, buscando sempre novos conhecimentos e formas de aplicação de seu saber (BASTOS, 1992).

Historicamente, a prática de psicólogos em contextos organizacionais tem se delimitado a atender demandas voltadas ao tripé recrutamento-seleção-treinamento. Contudo, observa-se que, ao longo da trajetória da POT, outras práticas vêm sendo gradativamente incorporadas a essa atuação, como aquelas relativas à qualidade de vida, saúde e bem-estar no trabalho, expressando uma perspectiva estratégica de atuação mais alinhada às políticas e práticas organizacionais (LACOMBE; CHU, 2008). De acordo com Campos (2011), a atuação do psicólogo organizacional tem se direcionado, cada vez mais, às práticas de saúde mental no trabalho, formação e desenvolvimento de pessoas, estudos (e intervenções) sobre estresse ocupacional, entre outras atividades que, inclusive, podem ser aplicadas estrategicamente para otimizar a gestão das instituições de saúde.

Em síntese, pode-se perceber que, embora o espaço de atuação em POT tenha passado por importantes ampliações, ainda é recente e pouco explorada sua relação com a gestão da saúde. Alguns estudos já revelam que as atividades do psicólogo nesse contexto não se limitam apenas ao planejamento e controle da força de trabalho, estando voltadas principalmente para capacitação, treinamento, liderança, motivação e resolução de conflitos, implicando em um desenvolvimento dos recursos humanos mais estratégico do que operacional (MENDES; BRITTAR, 2014; MOREIRA; SILVA, 2016; RUTHES; CUNHA, 2007). Ademais, um aspecto relevante para esse promissor contexto de atuação do psicólogo consiste no fato de ser indispensável o conhecimento das políticas públicas e aparatos que regulamentam o SUS (leis, decretos, portarias), no sentido de que suas práticas possam auxiliar os gestores e profissionais a ofertarem serviços de saúde mais eficientes, humanizados, democráticos e acessíveis aos usuários.

2.3 Política Nacional de Educação Permanente em Saúde

O SUS, pela dimensão e amplitude que tem, figura na discussão dos processos educacionais de saúde como um lugar privilegiado para o ensino e aprendizagem, especialmente os lugares de assistência à saúde. Isso porque educar “no” e “para o” trabalho

consiste no pressuposto básico da proposta de Educação Permanente em Saúde (EPS). Conforme evidencia Franco (2007), os lugares de produção de cuidado, visando integralidade, corresponsabilidade e resolutividade são, ao mesmo tempo, cenários de produção pedagógica, pois concentram o encontro criativo entre trabalhadores e usuários. A proposta da EPS surgiu na década de 1980, por iniciativa da Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS) e da Organização Mundial da Saúde (OMS) para o desenvolvimento dos recursos humanos na área da saúde, sendo a EPS construída como instrumento para transformar o profissional de saúde em um profundo conhecedor da sua realidade local. Em vista disso, foi necessário situar a formação dentro de um marco de regionalização, com programas adaptados para os profissionais e equipes de saúde em cada nível local do sistema de saúde (LOPES; PIOVESAN; MELO; PEREIRA, 2007).

Nesse sentido, a Política Nacional de Educação Permanente em Saúde (PNEPS) foi lançada pelo Ministério da Saúde através da Portaria nº 198 de fevereiro de 2004 e posteriormente instituída no ano de 2007, tendo como proposta a "aprendizagem no trabalho, onde o aprender e o ensinar se incorporam no cotidiano das organizações e ao trabalho" (Portaria nº 1.996/2007, p. 6). Tal política foi instituída com vistas a identificar as necessidades de formação e de desenvolvimento dos trabalhadores da área da saúde e a construir estratégias e processos que qualifiquem a atenção e a gestão nesse setor, fortalecendo o controle social com o objetivo de produzir um impacto positivo sobre a saúde individual e coletiva da população. De acordo com o Ministério da Saúde (2007), a EPS pode ser entendida como uma importante estratégia para desenvolver processos de mudança nas dinâmicas institucionais e fundamenta-se nos conceitos de ensino problematizador e aprendizagem significativa. Parte da proposição de que o ensino-aprendizagem ocorre a partir da reflexão da realidade vivenciada no cotidiano, tendo o trabalhador a possibilidade de repensar condutas, de procurar novas estratégias e caminhos para a superação de dificuldades individuais e coletivas.

De acordo com Almeida (1999), a educação permanente, enquanto uma atividade institucionalizada, apresenta como principais objetivos a promoção de mudança institucional, o fortalecimento das ações da equipe e as transformações de práticas técnicas e sociais, tendo como pressupostos uma pedagogia centrada na resolutividade de problemas realizada dentro do ambiente de trabalho, promovendo, com isso, a apropriação do saber científico e constituindo-se uma responsabilidade da instituição de saúde na qual o profissional presta seus serviços. Desse modo, a aprendizagem é feita a partir da problematização das questões

vivenciadas nos cotidianos do trabalho em saúde, favorecendo a aproximação do profissional com as realidades locais e suas diferentes demandas.

Para Ceccim (2005), a EPS constitui estratégia fundamental às transformações do trabalho no setor para que venha a ser um lugar de atuação crítica, reflexiva, propositiva, compromissada e tecnicamente competente. Há necessidade, entretanto, de descentralizar e disseminar a capacidade pedagógica por dentro do setor, isto é, entre seus trabalhadores; entre os gestores de ações, serviços e sistemas de saúde; entre trabalhadores e gestores com os formadores e entre trabalhadores, gestores e formadores com o controle social em saúde. Esta ação permitiria constituir o SUS verdadeiramente como uma rede-escola.

Cabe ressaltar que a Educação Permanente em Saúde não deve ser entendida unicamente como um recurso didático-pedagógico, visto que também expressa uma opção político-pedagógica. A partir desse desafio político-pedagógico, a EPS foi amplamente debatida pela sociedade brasileira organizada em torno da temática da saúde, tendo sido aprovada na XII Conferência Nacional de Saúde e no Conselho Nacional de Saúde como política específica no interesse do sistema de saúde nacional. A educação permanente em saúde tornou-se, dessa forma, a estratégia do SUS para a formação e o desenvolvimento de trabalhadores na área da saúde (CARVALHO; CECCIM, 2006).

De acordo com Leite e Rocha (2017), a EPS se constitui como um recurso importante para fomentar mudanças nos processos de trabalho, especialmente no que diz respeito à atenção em saúde mental, devido às especificidades éticas, técnicas e políticas que a definem como um campo em contínua reconfiguração. A EPS é promovida através de uma construção coletiva dos processos de cuidado e de gestão em saúde e envolve os mais diversos profissionais e setores, sendo realizada através de algumas ferramentas metodológicas, como reunião em equipe, fóruns, palestras, rodas de conversas, entre outras. Outrossim, com as diretrizes da reforma psiquiátrica, lei vigente no Brasil desde 2001 (Lei n. 10.216, de 6 de abril de 2001), gradativamente começaram as transformações no modelo assistencial e, com isso, as mudanças no modo de operar o cuidado para as pessoas com sofrimento psíquico.

Conforme sinalizado por Silva (2002), a partir da edição das portarias GM nº198/2004 e a GM nº 1.996/2007, os processos de qualificação dos trabalhadores passaram a ser amparados pelas necessidades e realidade local de saúde, tendo como objetivo a transformação das práticas profissionais e da própria organização do trabalho, sendo estruturadas através da problematização dos processos de trabalho na saúde. Valorizando-se, inclusive, o papel da equipe multidisciplinar e o caráter social da ação educativa realizada nos processos de trabalho coletivo, sem negar a importância da formação técnica específica.

Como afirma Costa (2006), essa estratégia educativa, realizada no espaço de trabalho/produção/educação em saúde, apresenta-se de grande contribuição para a melhoria da qualidade dos serviços e das condições de trabalho, ao incorporar os princípios da problematização, contextualização da realidade, pedagogias inovadoras e pensamento reflexivo.

A partir do exposto, é possível conjecturar que o psicólogo organizacional se insere na Educação Permanente em Saúde com o papel de produzir mudanças mais efetivas nas práticas de gestão, reconhecendo sua relevância para uma aprendizagem significativa e consequente aperfeiçoamento dos recursos humanos na área da saúde pública. Sobretudo, a EPS tem figurado como um importante dispositivo educacional que, por se conectar de forma crítica à realidade, pode ser utilizado pelo psicólogo mediante o desafio de produzir conteúdos e técnicas capazes de gerar reflexão sobre os processos de trabalho, de gestão, de capacitação e transformação das práticas de saúde. Afinal, ao se conceber o trabalho em saúde como objeto de constante aprendizagem individual e coletiva, é possível prestar serviços com mais qualidade à sociedade e estabelecer com esta uma relação de maior reciprocidade.

3. MÉTODO

3.1 Tipo de estudo

Trata-se de um estudo descritivo, do tipo relato de experiência, elaborado no contexto da disciplina de estágio supervisionado em Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), ministrada no décimo período do curso de Psicologia da Universidade Estadual da Paraíba. O referido estágio foi desenvolvido no setor de gestão de pessoas do Hospital de Emergência e Trauma Dom Luiz Gonzaga Fernandes, localizado em Campina Grande-PB, durante os meses de abril a junho de 2019, e teve como principal eixo de intervenção a Educação Permanente em Saúde. Desse modo, o presente relato de experiência busca refletir sobre as principais contribuições e desafios inerentes à prática de estágio no setor de gestão em saúde, o qual consiste em um espaço inovador para a atuação do psicólogo organizacional.

3.2 Caracterização do campo de estágio

O hospital concedente do estágio fica situado na cidade de Campina Grande- PB, tendo sido inaugurado em 2011, integrando a rede hospitalar do estado da Paraíba. É considerado referência em hospitais de alta complexidade na Paraíba e em outros estados do Nordeste.

O Hospital de Emergência e Trauma de Campina Grande possui 17 mil metros quadrados de área construída, sendo dotado de clínica médica, cirúrgica, ortopédica e traumatológica, pediátrica e clínica especializada (oftalmologia, otorrinolaringologia, neurologia e buco-facial). Faz parte da estrutura do hospital um centro cirúrgico com seis salas, sala para pequenas cirurgias de emergência, além de um moderno centro de diagnóstico (ressonância magnética, tomografia computadorizada, raios-X com sistema digital de imagem, ultrassonografia com *doppler* colorido, endoscopia, broncoscopia, arco cirúrgico e unidade de hemodinâmica).

O hospital conta ainda com a Unidade de Tratamento Intensivo (UTI), com 10 leitos para adultos e 10 para crianças, além da Unidade de Tratamento para Queimados e Hemodiálise, sendo considerado referência em trauma para 203 municípios da Paraíba, além de alguns municípios do Rio Grande do Norte, Pernambuco e Ceará. Com relação aos tipos de serviços disponibilizados à sociedade, destacam-se atendimentos emergenciais e a urgências, voltados a vítimas de acidentes automobilísticos, a vítimas de arma branca, de projéteis de

arma de fogo, queimaduras, atropelamentos, acidentes com bicicleta, dentre outros, além de atendimentos realizados na clínica médica e na pediatria.

As atividades do estágio foram desenvolvidas com os funcionários (médicos, enfermeiros, técnicos de enfermagem, assistente social, direção e equipe de imprensa do hospital) e junto à sociedade, abrangendo uma média de 220 pessoas. A carga horária foi cumprida de segunda-feira a sexta-feira no turno da manhã, sendo trinta horas semanais dedicadas às atividades no setor de gestão de pessoas do hospital e cinco horas para supervisão e acompanhamento teórico-prático, orientação, discussão e avaliação das atividades, totalizando quinhentas e sessenta horas ao final da disciplina. As documentações necessárias para realização do estágio supervisionado foram assinadas pela instituição de ensino e pela instituição concedente do estágio, firmando-se a legalização e comum acordo das partes envolvidas.

Os procedimentos teórico-metodológicos adotados durante o desenvolvimento do estágio supervisionado foram: observação sistemática dos processos de trabalho dos profissionais que atuam no hospital; aprofundamento teórico-metodológico em POT; leitura de materiais sobre a educação permanente em saúde que serviram de base para a melhor compreensão dessa política dentro do contexto organizacional; e por fim, foram realizados diários de campo de todas as atividades desenvolvidas durante o estágio que serviram de apoio para a elaboração deste relato de experiência.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

O estágio supervisionado teve como principais atividades: realização de visitas técnicas para reconhecimento das demandas organizacionais; execução do planejamento estratégico por meio do Levantamento das Necessidade de Treinamento (LNT); participação em campanhas educativas; facilitação em palestras, eventos e atividades relacionados à EPS; auxílio aos estagiários acerca de condutas adequadas ao ambiente hospitalar; orientação aos funcionários e sociedade com temáticas voltadas à EPS; elaboração e execução de atividades em datas comemorativas; auxílio na elaboração de pautas e colaboração na condução de reuniões setoriais; produção de materiais para campanhas e eventos. A seguir, o Gráfico 1 ilustra as atividades que foram realizadas com maior frequência.

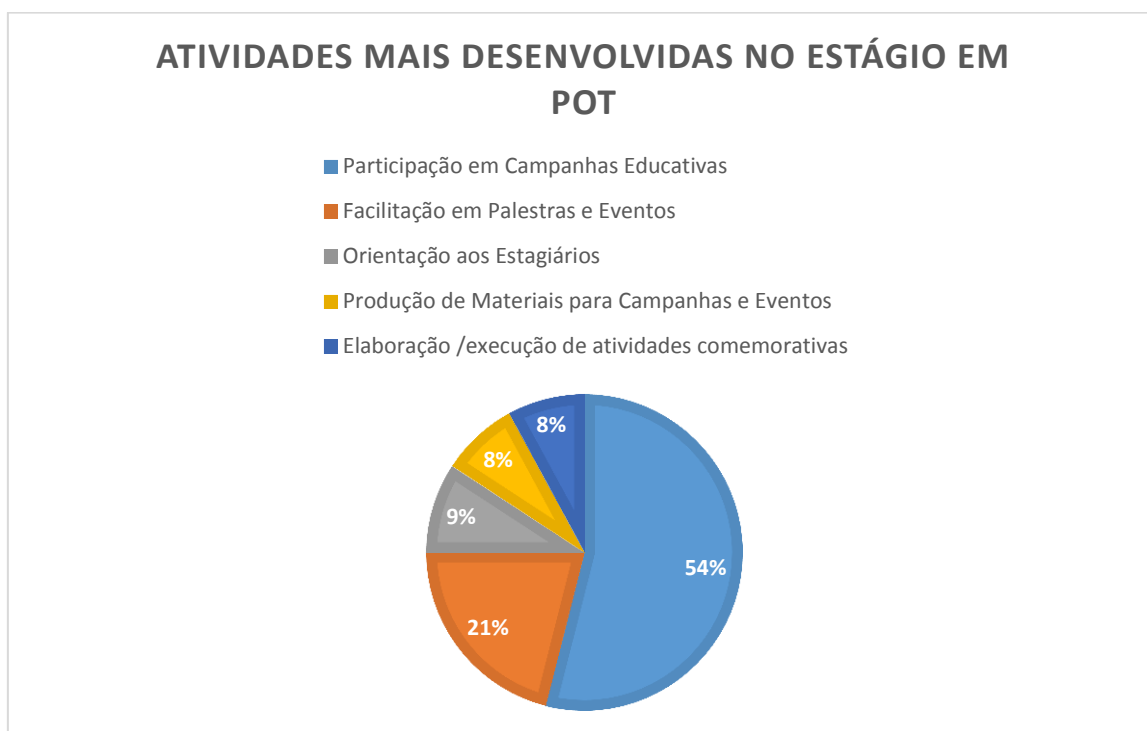


Gráfico 1. Frequência das atividades do estágio supervisionado.

Os resultados demonstram que as atividades desenvolvidas durante o estágio foram voltadas para o contexto da EPS, assim como foram priorizadas as atividades educativas voltadas à equipe de profissionais do hospital. Inicialmente, foram realizadas atividades referentes ao Abril Verde, mês dedicado a prevenção de acidentes de trabalho, sendo realizada a abertura com um coffe-break verde, com atividades de ginástica laboral para os funcionários e distribuição de laços e panfletos informativos sobre a campanha. Em continuação das

atividades, foi realizada a capacitação com os funcionários de todos os setores do hospital sobre as normas de segurança no trabalho em parceria com a equipe do CEREST (Centro de Referência Regional em Saúde do Trabalhador). Foi desenvolvida a ação “Ciranda de Conversas” com a equipe de serviço social, que realizou a abordagem com os acompanhantes dos pacientes na conscientização sobre segurança no trabalho. As atividades foram encerradas com a ação “Degustando o Trabalho”, realizada no refeitório do hospital junto aos funcionários com musicoterapia, abordagem informativa e sorteio de brindes.

Juntamente às atividades do Abril Verde, estava sendo realizada a campanha de vacinação contra a gripe, onde foram vacinados os funcionários do hospital. Em comemoração aos aniversariantes do mês de abril, foi realizado, junto a equipe de RH do hospital, um momento de confraternização. Posteriormente, foi iniciada a Semana da Enfermagem, com a equipe de enfermeiros e técnicos do hospital. Foi feito o acompanhamento de palestras e de ações como o “Adorno Zero”, sendo trabalhado com os funcionários e acompanhantes dos pacientes o não uso de anéis, brincos, relógios e outros adornos no intuito de combater as infecções e doenças hospitalares. O encerramento das atividades do mês de abril ocorreu com sorteio de brindes e um café da manhã para a equipe.

O mês de maio foi iniciado com o acompanhamento na elaboração do relatório da campanha do Abril Verde, sendo descritas as atividades desenvolvidas como prestação de conta. Prestou-se auxílio aos estagiários que estavam renovando o cadastro do estacionamento, sendo emitido as carteiras de acesso ao local. Realizou-se o acompanhamento na emissão de documentos referentes aos processos organizacionais. Em continuação das atividades do mês de maio, foi apresentada a campanha do Maio Amarelo com movimento de atenção a vida no trânsito, sendo essa atividade realizada em parceria com a Superintendência de Trânsito e Transporte Público (STTP) e junto com os alunos de várias escolas, por meio de ações educativas. No hospital, foram realizadas intervenções com os funcionários no refeitório, com apresentação da campanha e distribuição de laços, panfletos e adesivos informativos. Paralelamente, foi realizado o acompanhamento de palestras sobre o combate à dengue, devido ao aumento do número de casos recebidos.

O mês de junho foi iniciado com a apresentação da campanha de prevenção a queimaduras durante o período de festas juninas, devido ao alto índice de casos no referido mês. A campanha foi desenvolvida pela equipe de médicos, enfermeiros e psicólogos junto a equipe do Hospital de Trauma da cidade de João Pessoa, contando também com a participação da equipe de teatro de fantoches do hospital. Foi realizado o acompanhamento junto a equipe de enfermeiras na apresentação de palestras e ações educativas com teatro de fantoches em

diversas escolas da cidade, tendo também distribuído panfletos educativos para os alunos. As atividades desta campanha foram encerradas com um café junino com toda a equipe. Ainda foi realizada a separação e entrega de documentos referentes aos estagiários e ao período de estágio correspondente, assim como o cadastramento dos novos estagiários e a emissão das carteiras de identificação. O encerramento do estágio se deu com a atividade de conscientização realizada no Momento Junino, sendo a campanha de queimados estendida durante todo o mês de junho. A seguir, a Tabela 1 traz uma síntese de todas as atividades que foram desenvolvidas ao longo do estágio supervisionado.

MÊS	TEMA CENTRAL DA EPS	ATIVIDADES REALIZADAS
Abril	“Abril Verde”: prevenção a acidentes de trabalho.	• Produção de materiais para o evento; • Acompanhamento na capacitação sobre normas de segurança no trabalho, realizada em parceria com o CEREST; • Auxílio na realização da “ciranda de conversa” junto à equipe de serviço social; • Auxílio nas ações “degustando o trabalho” e “adorno zero”, e na campanha de vacinação contra a gripe; • Organização da festa de aniversariantes do mês.
Maiο	“Maio Amarelo”: movimento de atenção à vida no trânsito.	• Produção de materiais para o evento; • Apresentação da campanha aos funcionários do hospital com a distribuição de panfletos e adesivos informativos; • Acompanhamento da campanha educativa no combate à dengue; • Auxílio na elaboração do relatório sobre as atividades do Abril Verde; • Auxílio aos estagiários na emissão e entrega de documentos de identificação para o estacionamento.
Junho	Campanha de queimados em virtude dos festejos juninos.	• Auxílio na palestra sobre queimaduras e festa junina realizada pela a equipe de médicos, enfermeiros e psicólogos dos hospitais de trauma de Campina Grande e João Pessoa; • Acompanhamento de ações educativas sobre o tema em várias escolas; • Auxílio na entrega de documentos de cadastro e identificação de estagiários; • Atividade de conscientização realizada no Momento Junino acerca da campanha de queimados estendida durante todo o mês de junho.

Tabela 1. Síntese das atividades desenvolvidas durante o estágio supervisionado.

Um apanhado desses resultados permite revelar que as atividades do psicólogo voltadas a EPS ocorreram, com maior frequência, em parceria com distintos profissionais, instituições e campos do conhecimento, corroborando com o que afirmam Zanelli, Bastos e Rodrigues (2014) a respeito da atuação multiprofissional e da interdisciplinaridade que a POT apresenta com outras áreas. O conjunto de possibilidades que a POT mantém com outros campos da psicologia e com outras disciplinas e campos profissionais revela que sua característica é de uma área interdisciplinar e, mais importante, que requer, necessariamente, uma atuação multiprofissional. Portanto, se faz fundamental para quem atua em POT o diálogo com outros profissionais e campos científicos, como áreas das ciências humanas, ciências sociais aplicadas, ciências da saúde, entre outras.

Também foi possível observar como as atividades que foram realizadas com base na EPS tiveram alcance para além dos profissionais que atuam no hospital, envolvendo toda a sociedade, como pode ser visto nas intervenções feitas nas escolas e com os acompanhantes. Assim, a EPS se reafirma como um método significativo para transformação e reconfiguração das práticas de trabalho, além de favorecer o ensino problematizador e uma aprendizagem relevante para todos. Essa estratégia educativa, realizada no espaço de trabalho/produção/educação em saúde, apresenta-se como de grande contribuição para a melhoria da qualidade dos serviços e das condições de trabalho e saúde da população, ao incorporar os princípios da problematização, contextualização da realidade, pedagogias inovadoras e pensamento reflexivo (CARVALHO; CECCIM, 2006).

No tocante à caracterização da atuação em POT na gestão da saúde, verificou-se que as atividades do estágio foram mais voltadas à educação, treinamento e desenvolvimento dos recursos humanos, ficando as atividades de cunho técnico/operacional, como recrutamento e seleção por ex., em segundo plano. Tais características condizem com os estudos de Azevedo e Botomé (2001) e Lacombe e Chu (2008), que evidenciam como as transformações ocorridas no mundo do trabalho vêm demandando do psicólogo organizacional uma posição mais estratégica do que operacional no manejo dos recursos humanos; e com demais autores que sinalizam o crescente interesse da POT quanto a formação/desenvolvimento de pessoal e promoção de bem-estar no trabalho, bem como sua aplicabilidade com vistas ao êxito de programas de educação/treinamento e a otimizar a gestão das instituições de saúde (CAMPOS, 2011; MENDES; BRITTAR, 2014; MOREIRA; SILVA, 2016).

Por conseguinte, foi possível identificar, com a prática do estágio, uma nova realidade do exercício profissional do psicólogo organizacional, sendo caracterizado por um trabalho multiprofissional e interdisciplinar em um campo de atuação diversificado, inovador e em

expansão. Observaram-se, também, mudanças significativas na relação dos profissionais que passaram a estar mais engajados na realização de seu trabalho, assim como na formação continuada e permanente desenvolvimento de pessoal, o que representa um diferencial no processo de trabalho e de gestão em saúde. Muito provavelmente porque a educação permanente em saúde, como uma proposta política e pedagógica, favoreça aos trabalhadores através de um processo contínuo de ensino-aprendizagem dentro do cotidiano laboral (SILVA, 2002; COSTA, 2006).

Ademais, cabe ressaltar que os processos de qualificação dos trabalhadores de saúde devem ter como referência as necessidades da população, da gestão e do controle social, objetivando a transformação das práticas profissionais e da organização a partir da problematização dos processos de trabalho (CECCIM, 2005). Por fim, observou-se que houve a participação ativa dos profissionais e da sociedade durante as ações de EPS, nas diversas atividades realizadas dentro e fora do hospital, o que caracteriza o princípio da autonomia e corresponsabilidade não só da psicologia, mas de todo profissional de saúde ou não, sendo praticamente impossível pensar em uma produção e/ou gestão da saúde que não esteja comprometida com a realidade e condições de vida da população.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente relato de experiência teve como objetivo refletir sobre as principais contribuições e desafios ligados à prática de estágio em POT no setor de gestão da saúde, considerado como um espaço inovador para a atuação do psicólogo organizacional. De início, foi possível constatar como o campo de atuação do psicólogo organizacional tem se expandido para além de empresas e indústrias, alcançando contextos cada vez mais diversificados, a exemplo das instituições de saúde. Como principais contribuições, o estágio permitiu identificar que a atuação do psicólogo organizacional tem se caracterizado por atividades não apenas operacionais, mas, principalmente, voltadas ao manejo estratégico dos recursos humanos, com foco na EPS, humanização, treinamento e qualificação técnica dos profissionais, além da necessária atuação multiprofissional e interdisciplinar que a área demanda.

Desse modo, percebeu-se que os fundamentos da POT podem favorecer o êxito dos programas de educação/treinamento, otimizando a gestão das instituições de saúde com base nos estudos e intervenções sobre liderança, formação contínua, resolução de conflitos, motivação, clima e cultura, satisfação no trabalho, etc. Como pode ser visto, a EPS se trata de um conceito pedagógico que visa favorecer as relações entre ensino e serviço, bem como fortalecer o aprendizado e a atenção à saúde, atuando nos eixos de formação, gestão, desenvolvimento e controle social. Nesse sentido, é relevante que o psicólogo organizacional reconheça os trabalhadores como protagonistas do cotidiano nos serviços de saúde, capazes de transformar contextos, de construir e desconstruir saberes individuais e coletivos.

No entanto, uma limitação encontrada durante o estágio se relacionou a problemática da formação em POT, a qual ainda prioriza muito as atividades de cunho operacional e conduz o profissional a ser um replicador de técnicas que assegurem a produtividade, o que pode dificultar sua atuação em contextos mais amplos e que fogem à regra dos procedimentos comumente aplicados em indústrias e/ou empresas. Outra limitação remete ao currículo disponibilizado nos cursos de psicologia que pouco oferece disciplinas voltadas para a gestão da saúde, o que pode comprometer a preparação adequada do aluno que deseja trabalhar na área e gerar entraves na expansão desse espaço de atuação. Também foram evidenciados poucos estudos sobre a relação da POT e a gestão da saúde, sendo pertinente sugerir a realização de novas pesquisas para aprimoramento e melhor compreensão de como essa ciência pode contribuir de forma mais efetiva nessa área.

Dentro desse contexto, os desafios e limitações vivenciados no estágio supervisionado em POT levaram a refletir sobre as dificuldades inerentes a minha futura profissão, especialmente devido à falta de abertura de algumas organizações para estagiários da área de psicologia organizacional, que, inclusive, muitas vezes os restringem a desenvolver atividades voltadas apenas a recrutamento e seleção de pessoal. Essa dificuldade não é frequentemente encontrada entre os estagiários que escolhem a ênfase em clínica, por exemplo, devido as próprias universidades disponibilizarem a Clínica Escola para a realização dos estágios.

Apesar das dificuldades e limitações encontradas ao longo do estágio supervisionado, pode ser constatado um novo olhar da psicologia sobre o trabalho, passando a se preocupar não só com as organizações, mas, sobretudo, com o trabalhador e a promoção de bem-estar no trabalho. Através da realização desse estágio, pode ser compreendido que, dentro do contexto organizacional, há uma ampla variedade de atividades que são atribuídas ao psicólogo e que muitas vezes vão além do que é aprendido na universidade. Em suma, a prática obtida com o estágio foi enriquecedora, contribuindo para uma formação profissional e pessoal com experiências bastante diversificadas. A partir desta realidade de crescentes mudanças na área, fica claro como o estágio supervisionado representa um importante recurso na formação dos estudantes de psicologia com ênfase nas organizações e trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, M. J. **Educação médica e saúde: possibilidades de mudança**. Londrina: Ed. UEL; Rio de Janeiro: ABEM, p.196, 1999.

AZEVEDO B. M. E BOTOMÉ S. P. Psicólogo Organizacional Aplicador de Técnicas e Procedimentos ou Agente de Mudanças e de Intervenção nos Processos Decisórios Organizacionais? **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**. Florianópolis. v. 01, n. 01, p. 181-185, fev. 2001

BATITUCCI, M. D. Psicologia Organizacional: uma saída para uma profissão em crise no Brasil. **Arquivos Brasileiros de Psicologia Aplicada**, Rio de Janeiro, v.30, n.1, p.137-156, mai.1978.

BASTOS, A. V. B.; GALVAO-MARTINS, A. H. C. O que pode fazer o psicólogo organizacional. **Psicologia Ciência e Profissão**. Brasília, v.10, n.1, p.10-18, out.1990.

BASTOS, A.V. B., GONDIN, S. M. G. **O trabalho do psicólogo no Brasil: um exame à luz das categorias da psicologia organizacional e do trabalho**. 1ª ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.

BASTOS, A. V. B. A Psicologia no Contexto das Organizações: Tendências Inovadoras no Espaço de Atuação do Psicólogo. In **Psicólogo Brasileiro: Construção de Novos Espaços**. 1ª ed. Campinas: Editora Átomo, 1992.

BORGES-ANDRADE, J. E. A Avaliação da Profissão, segundo os Psicólogos da área Organizacional. **Psicologia, Ciência e Profissão**. Brasília, v. nº 1, p. 19-23, mar.1990

BRASIL. Ministério da Saúde. Lei n. 10.216, de 6 de abril de 2001. Dispõe sobre a proteção e os direitos das pessoas portadoras de transtornos mentais e redireciona o modelo assistencial em saúde mental. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, Seção I, p. 2, 9 abr. 2001

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Vigilância em Saúde. Departamento de Análise de Situação em Saúde. Saúde Brasil 2007: uma análise da situação de saúde / Ministério da Saúde, Secretaria de Vigilância em Saúde, Departamento de Análise de Situação em Saúde. – Brasília: Ministério da Saúde. p. 641, 2007

BRASIL. Ministério da Educação Portaria nº 1.996 GM/MS, de 20 de agosto de 2007. Dispõe sobre as diretrizes para a implementação da Política Nacional de Educação Permanente em Saúde. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, v.144, n.162, Seção I, p. 34 – 38, 20 ago. 2007.

BRASIL. Ministério da Educação Portaria nº 198 GM/MS, de 13 de fevereiro de 2004. Institui a Política Nacional de Educação Permanente em Saúde como estratégia do Sistema Único de Saúde para a formação e o desenvolvimento de trabalhadores para o setor e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, v. 141, n. 32, Seção I, p. 37- 41, 13fev. 2004

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Cartilha esclarecedora sobre a lei do estágio nº 11.788/2008**. Dispõe sobre o estágio de estudantes. Brasília: MTE, SPPE, DPJ, CGPI, 2008.

CAMPOS, K. C. L. Psicologia organizacional e do trabalho: retrato da produção científica na última década. **Psicologia Ciência e Profissão**. Brasília, v. 31, n. 4, p. 702-717, ago. 2011.

CARVALHO, A. M. A. Atuação psicológica. **Psicologia Ciência e Profissão**. Brasília, v.4, n. 2, p.7-9, 1984.

CARVALHO, Y. M.; CECCIM, R. B. Formação e educação em saúde: aprendizados com a saúde coletiva. In: CAMPOS, G.W.S; MINAYO, M. C. S.; ANDRADE, L.O. M, AKERMAN, M, DRUMOND J. M, CARVALHO Y. M. **Tratado de saúde coletiva**. São Paulo (SP) /Rio de Janeiro (RJ): Hucitec, Fiocruz; p 149-182. 2006.

CECCIM, R. B. Educação permanente em saúde: desafio ambicioso e necessário. **Interface Comunicação Saúde Educação**, Botucatu, SP, v. 9, n.16, p.161-168,jul. 2005

COELHO-LIMA, F.; COSTA, A. L. F.; YAMAMOTO, O. H. O exercício profissional do psicólogo do trabalho e das organizações: uma revisão da produção científica. **Revista Psicologia Organização Trabalho**. Florianópolis, v.11, n.2, p.21-35, mar.2010.

COSTA P.P. **Dos projetos à política pública, reconstruindo a história da educação permanente em saúde**. 2006. 135f. Dissertação de Mestrado – Fiocruz, Rio de Janeiro, 2006.

CURY, B. M. Reflexões sobre a formação do psicólogo no Brasil: a importância dos estágios curriculares. **Psicologia em Revista**, Belo Horizonte, v. 19, n. 1, p. 149-151, mar.2013.

ESCOREL, S.; NASCIMENTO, D. R.; EDLER, F. As origens da reforma sanitária e do SUS. In: LIMA, N. T. (Orgs.). **Saúde e democracia: história e perspectivas do SUS**. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, p.59-81, 2005.

FRANCO, T. B. Produção do cuidado e produção pedagógica: integração de cenários do sistema de saúde no Brasil. **Revista Interface**, Botucatu, v.11, n.23, p.427-438, nov.2007.

GALLI, T.M. Recursos Humanos num contexto multidisciplinar: desafios e dilemas do psicólogo organizacional. **Revista Psico**, Porto Alegre, v.1, n.2 p.34-39, dez.1980.

HEMA, C. Um estudo teórico sobre a formação do Psicólogo Organizacional no Brasil. **Psicologia Teoria e Prática**, São Paulo, v.1, n.1, p.31-41, mai.1999.

LACOMBE, B. M. B.; CHU, R. A. Políticas e práticas de gestão de pessoas: as abordagens estratégica e institucional. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v.48, n.1, p.25-35, mar.2008.

LEITE, S. L.; ROCHA, B. K. Educação Permanente em Saúde: como e em que espaços se realiza na perspectiva dos profissionais de saúde de. **Estudos de Psicologia**, Porto Alegre v.22, n.2, p. 203-213, fev.2017.

LOPES, S. R. S.; PIOVESAN, E. T. A.; MELO, L. O.; PEREIRA, M. F. Potencialidades da educação permanente para a transformação das práticas de saúde. **Comunicação em Ciências Saúde**, Brasília, v.18, n.2, p.147-55, jan.2007

MENDES, J. D. V., BITTAR, O. J. N. V. Perspectivas e desafios da gestão pública no SUS. **Revista da Faculdade de Ciências Médicas de Sorocaba**, v.16, n.1, p. 35-39, abr. 2014.

MOREIRA, G.L.C.B; SILVA, S.P.C. Desafios da gestão na saúde: possíveis contribuições da psicologia organizacional e do trabalho. **Revista Multidisciplinar e de Psicologia**, v.10, n.31, p. 3-15, mar.2016.

PINTO, G. A. **A organização do trabalho no século 20: Taylorismo, Fordismo e Toyotismo**. 1ª ed. São Paulo: Expressão Popular, 2007.

RUTHES, R. M.; CUNHA, I. C. K. O. Os desafios da administração hospitalar na atualidade. **Revista de Administração em Saúde**, v. 9, n. 36, p. 93-102, fev. 2007

SAMPAIO, J.R. Psicologia do trabalho em três faces. In: Goulart, I. B.; Sampaio, J. R. (Orgs.) **Psicologia do trabalho e gestão de recursos humanos: estudos contemporâneos**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1998, p. 19-40.

SILVA, J. A. Estratégias de qualificação e inserção de trabalhadores de nível médio na área da saúde. In: NEGRI, B.; FARIAS, R.; VIANA, A.L.D. (Orgs.). **Recursos Humanos em Saúde: política, desenvolvimento e mercado de trabalho**. Campinas: Instituto de Economia, 2002.

SILVA, P. C.; MERLO, A. R. C. Prazer e sofrimento de psicólogos do trabalho em empresas privadas. **Psicologia Ciência e Profissão**, v.27, n.1, p.132-147, mar. 2007

VASCONCELOS, C. M.; PASCHE, D. F. O Sistema Único de Saúde. In: CAMPOS, G. W. S. (Org). **Tratado de saúde coletiva**. São Paulo: Ed. Hucitec; Rio de Janeiro: Fiocruz, p. 531-562, 2006.

ZANELLI, J. C. **O Psicólogo nas Organizações de Trabalho: formação e atividades profissionais**. Florianópolis: Paralelo, 1º ed. 1994.

ZANELLI, J. C. **O psicólogo nas organizações de trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2º ed. 2002.

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. (Orgs.) **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, p.466-491, 2004

ZANELLI, J. C.; BASTOS, A. V. B.; RODRIGUES, A. C. A. Inserção profissional do psicólogo em organizações e no trabalho. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J.E.; BASTOS, A. V. B. (Orgs.), **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. 2º ed. Porto Alegre: Artmed, 2014.