



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS I
CENTRO DE CIÊNCIAS BIOLÓGICAS E DA SAÚDE
CURSO DE BACHARELADO EM PSICOLOGIA**

VITOR ALEKSANDR RAMOS ARAÚJO

**ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL NA SAÚDE PÚBLICA: UMA
REVISÃO SISTEMÁTICA**

CAMPINA GRANDE

2019

VITOR ALEKSANDR RAMOS ARAÚJO

ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL NA SAÚDE PÚBLICA: UMA
REVISÃO SISTEMÁTICA

Trabalho de Conclusão de Curso em forma de Artigo apresentado ao Curso de Psicologia do Centro de Ciências Biológicas e da Saúde da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Psicólogo.

Orientador: Prof^ª. Dr^ª. Laércia Maria Bertulino de Medeiros

CAMPINA GRANDE

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.

A659a Araújo, Vitor Aleksandr Ramos.
Atuação do psicólogo organizacional na saúde pública [manuscrito] : uma revisão sistemática / Vitor Aleksandr Ramos Araujo. - 2019.
22 p.
Digitado.
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Psicologia) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Biológicas e da Saúde, 2019.
"Orientação : Profa. Dra. Laércia Maria Bertulino de Medeiros, Coordenação do Curso de Psicologia - CCBS."
1. Psicologia organizacional. 2. Psicologia do trabalho. 3. Saúde pública. I. Título
21. ed. CDD 158.7

VITOR ALEKSANDR RAMOS ARAÚJO

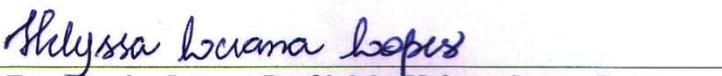
ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL NA SAÚDE PÚBLICA: UMA
REVISÃO SISTEMÁTICA

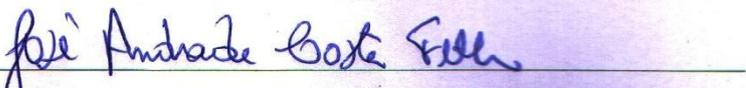
Trabalho de Conclusão de Curso em forma de Artigo apresentado ao Curso de Psicologia do Centro de Ciências Biológicas e da Saúde da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Psicólogo.

Aprovado em: 25 / 06 / 2019.

BANCA EXAMINADORA


Orientadora Prof.^a Dr.^a Laercia Maria Bertulino de Medeiros
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)


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


Examinador Interno Prof. Dr. Jose Andrade Costa Filho
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	5
2	REVISÃO DA LITERATURA	6
2.1	<i>Os desafios e perspectivas da psicologia na organização</i>	6
2.2	<i>Campo da Psicologia no Trabalho</i>	7
2.3	<i>Evolução histórica da psicologia organizacional e do trabalho</i>	8
2.4	<i>Psicologia organizacional e do trabalho e atuação profissional no Brasil</i>	10
3	METODOLOGIA	11
4	RESULTADOS E DISCUSSÃO	12
4.1	<i>Saúde mental e trabalho e o papel do Psicólogo</i>	12
4.2	<i>Atuação do psicólogo organizacional na saúde pública</i>	15
4.3	<i>Educação Permanente em Saúde</i>	16
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	18
6	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	19

RESUMO

O presente estudo tem como objeto refletir sobre a atuação do psicólogo organizacional nos serviços de saúde. A aproximação com o tema se deu a partir da busca por artigos que pudessem elencar e clarificar a atuação do Psicólogo Organizacional diante da gestão em uma unidade de saúde pública. Neste sentido, a Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) é a área que estuda a relação do homem com o trabalho e a sociedade, está voltada para o estudo do comportamento humano nas relações de trabalho desde o seu surgimento. O objetivo geral deste trabalho é caracterizar os traços da atuação do psicólogo organizacional na saúde pública. Para tanto, buscou-se analisar a inserção do psicólogo nos serviços de saúde pública, bem como identificar as ações realizadas. Caracterizando-se como uma revisão sistemática, descritiva e qualitativa. Para obtenção das informações foi utilizada a pesquisa em livros, revistas, bancos de dados da SciELO, LILACS, Biblioteca Virtual da Saúde e Google acadêmico. Observou que a psicologia organizacional atua na melhoria entre a relação do empregado e a diretoria, concedendo direitos fundamentais a saúde do trabalhador. Por conseguinte, o psicólogo organizacional que está inserido nos serviços de saúde pública trabalha pela manutenção da vida do usuário ou reparação dos danos físicos e psicológicos que possam ter sofrido a partir de intervenções realizadas com os próprios profissionais da unidade. Concluindo que as ações elencadas e que podem ser desenvolvidas pelo psicólogo organizacional na saúde pública estão focadas na prevenção e promoção da saúde dos trabalhadores, enfatizando o seu valor e o seu potencial.

Palavras-chave: Psicologia Organizacional. Prática Profissional. Saúde Pública.

ABSTRACT

The purpose of this study is to reflect on the role of the organizational psychologist in health services. The approximation with the theme was based on the search for articles that could elicit and clarify the performance of the organizational psychologist in the face of management in a public health unit. In this sense, organizational and work psychology (POT) is the area that studies the relationship of man with work and society, is focused on the study of human behavior in work relations since its emergence. The general objective of this work is to characterize the traits of the organizational psychologist's role in public health. To this end, we sought to analyze the insertion of the psychologist in public health services, as well as to identify the actions performed. It is characterized as a systematic, descriptive and qualitative review. To obtain the information was used the research in books, magazines, databases of SciELO, LILACS, Virtual Health Library and Google scholar. He observed that the organizational psychology works in the improvement between the employee's relationship and the board, granting fundamental rights to the worker's health. Therefore, the organizational psychologist that is inserted in public health services works by maintaining the life of the user or repairing the physical and psychological damages that may have suffered from interventions performed with the Professionals of the unit. Concluding that the actions listed and which can be developed by the organizational psychologist in public health are focused on the prevention and promotion of workers ' health, emphasizing their value and their potential.

Keywords: Organizational psychology. Professional Practice. Public health.

1 INTRODUÇÃO

A Psicologia foi incorporada como profissão no Brasil, através da Lei nº 4.119/1962, cuja formação estruturava-se em torno de três principais áreas: a clínica, a escolar e a industrial. Entre estas áreas, a que mais teve destaque foi a clínica, com a concepção clássica de atuação individual e centrada nas classes médias e alta da população.

Conforme Wachowicz (2012) a psicologia organizacional e do trabalho (POT) é uma das subdivisões da ciência da psicologia. Ressalta-se que o psicólogo pode atuar em: clínicas terapêuticas; hospitais; escolas, no auxílio a alunos, professores ou mesmo aos pais; empresas, dentre outros. Diante das organizações, a psicologia, juntamente com outras áreas, como a administração, economia e sociologia, trabalha conjuntamente num ambiente de atuação chamado de Gestão de Pessoas.

Sob este entendimento, a Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) é a área que estuda a relação do homem com o trabalho e a sociedade, pois este é fonte de sobrevivência, realização pessoal e profissional do indivíduo. O profissional da POT utiliza-se de técnicas e práticas aplicadas em organizações de trabalho (SANTOS; CALDEIRA, 2015).

Sua introdução no mundo do trabalho se deu em 1913, através do trabalho *Psychology and Industrial Efficiency* de Münsterberg sendo este considerado o marco da Psicologia Organizacional, à época denominada Psicologia Industrial, e debate as preocupações acerca do humano inserido no ambiente de trabalho através da seleção de trabalhadores, fatores que afetam a eficiência dos mesmos e também o uso de técnicas que visem a melhor execução de trabalho aliada ao melhor efeito possível (MÜNSTERBERG, 1913).

Em geral, todas as organizações, sejam elas privadas ou públicas, dependem do fator humano para o sucesso da execução da atividade à qual se propõe e para tanto desenvolve-se “uma forma de atuação sobre o comportamento que se convencionou chamar de modelo de gestão de pessoas” (FISCHER, 2002 p. 11). Estes modelos de gestão e sua aplicabilidade são determinados a partir de fatores internos e externos à organização e servem para suprir as demandas verificadas na mesma.

Para Lopes e Belo (2013), a POT não é apenas um campo de atuação e formação profissional, mas uma área de produção de conhecimento, que tem ocupado a atenção de pesquisadores, levando-os a realizar pesquisas que priorizem: a relevância social do papel do profissional, as implicações ideológicas da atuação e da produção de conhecimento, as dificuldades de identificação do indivíduo com a profissão e a necessidade de atuações que tenham interseção com outras ciências.

No que toca os serviços públicos de saúde, a elaboração de modelos gestoriais perpassa pelo cotidiano de cada uma das unidades e seus espaços regionais de inserção. Foi no processo de construção do Sistema Único de Saúde (SUS), ocorrido à década de 1990, que se normatizou a necessidade de consolidar uma lógica estrutural de atuação a partir da reflexão dos espaços regionais pois cada um deles têm seu público alvo, categorias profissionais atuantes e diferentes problemas enfrentados no dia-a-dia que são verificados por estes atores (GADELHA et al, 2013).

A pesquisa é relevante pela necessidade de conhecimento sobre as ações organizacionais, através do profissional de psicologia, no qual se trabalha com os serviços públicos de saúde. Diante deste cenário no campo da Psicologia é fundamental este estudo para compreender a atuação do psicólogo organizacional na saúde pública, visto que é uma ferramenta que visa garantir uma intermediação entre os funcionários e a diretoria, desta forma, promovendo um diálogo para um bom funcionamento dentro do ambiente de trabalho.

Observa-se que os psicólogos que estão inseridos na área organizacional fogem dos padrões tradicionais da psicologia. Seja pela clientela que vai atender, o ambiente que vai

ocupar assim como as ações propostas. Deste modo surge a problemática que norteia este estudo: Qual os traços da atuação do psicólogo organizacional nos serviços de saúde pública?

Com base no exposto, este artigo tem como objetivo caracterizar os traços da atuação do psicólogo organizacional na saúde pública. Para tanto, buscou-se analisar a inserção do psicólogo nos serviços de saúde pública, bem como identificar as ações realizadas.

A estrutura do trabalho está dividida em seções em que serão abordados, respectivamente: Introdução, em que constará a escolha do tema e o objetivo do estudo; Revisão de literatura, que abordará sobre a psicologia organizacional, tal como, a sua atuação no Brasil mostrando seus desafios e perspectivas; O processo metodológico, no qual expõe o tipo de estudo realizado; A análise dos resultados e discussão; e, por fim, as considerações finais.

2 REVISÃO DE LITERATURA

A presente seção consiste em um apanhado literário sobre a temática da psicologia organizacional e do trabalho na saúde pública subdivididos em quatro outras seções.

2.1 OS DESAFIOS E PERSPECTIVAS DA PSICOLOGIA NA ORGANIZAÇÃO

Com o modo de vida acelerado, verifica-se que a pressão contínua de produtividade no trabalho, as cobranças, as tarefas variadas, entre outros elementos, permeiam as rotinas do cotidiano no ambiente de trabalho. É neste cenário que a psicologia se faz presente nas organizações, logo, que o principal diferencial das organizações são as pessoas.

No entanto, apesar das inúmeras mudanças ocasionadas nos últimos anos no que tange o econômico, o social, o cultural e o tecnológico, pelo que passou a psicologia organizacional, a área ainda está centrada nos métodos tradicionais como recrutamento, seleção e treinamento de pessoas. Porém, é conhecida por intervir nos casos de queda de produtividade, crescentes índices de absenteísmo e rotatividade, desencadeamento de doenças, desmotivação, insatisfação, dentre outros (PINHEIRO; MARIO; GIACOMINI, 2012).

O mercado de trabalho, contudo, nunca deixou de demandar a atuação desse profissional, mesmo que a demanda pudesse ser maior, se a própria psicologia o valorizasse mais. No final da década de 1980, uma pesquisa realizada pelo psicólogo Borges Andrade (1990), constatou que os profissionais que atuavam no campo da Psicologia do Trabalho e das Organizações eram os que mais desejavam mudar de área, pois, não se identificavam com o campo. Todavia, desde o final da década de 1980 até os dias atuais, vivencia-se o período de maior florescimento deste campo (BORGES, 2010).

Observa-se que a não valorização da psicologia nesse campo se dá devido a formação nos cursos, que são insuficientes, assim, os psicólogos estão despreparados para o mercado de trabalho. Nesse sentido, é preciso pensar em como o profissional lida com as pressões, pois neste campo de atuação as práticas administrativas acabam por ir contra os pensamentos da psicologia.

Alguns autores discutem sobre o compromisso ético e social do psicólogo nas organizações do trabalho, diante dos desafios encontrados na prática, visto que a psicologia tem compromisso social. O profissional de psicologia quando escolhe atuar frente ao mundo das organizações do trabalho, forma um elo com os interesses da organização e com os funcionários, percebendo que as organizações estão cada vez mais mecanizadas (SANTOS; CALDEIRA, 2015).

Esses profissionais tiveram que se moldar diante das mudanças no ambiente laboral, tendo que lidar com ações sobre as relações de trabalho, o ambiente de trabalho, as equipes e a saúde mental do trabalhador. Fazendo uma reflexão sobre a atuação do psicólogo como

agente promovedor da saúde, no entanto, na prática isso se contradiz, pois, as organizações querem que os funcionários produzam mais e melhor, contudo, não se preocupam com o sentido de trabalho para eles (SANTOS; CALDEIRA, 2015).

Portanto, um fator relevante que deve ser tratado de modo interdisciplinar é o sofrimento e a necessidade de criação de novos dispositivos de atenção psicossocial diante dos assédios e violências psicológicas no trabalho, mostrando novas práxis para o psicólogo do trabalho e suas articulações com o campo da saúde do trabalhador e seus dispositivos institucionais (LEÃO, 2012).

Ressalta-se que, nos dias atuais, o mundo do trabalho se depara com o desafio de compreender a intervenção sobre processos de exclusão do mercado formal através de um psicólogo do não-trabalho, cuja finalidade também contemple os fatores individuais tal como as repercussões nas relações familiares, decorrente das ocorrências do trabalho (LEÃO, 2012).

Diante dessa problemática investigativa, também devemos considerar os desafios da formação que hoje centra-se principalmente na área clínica pois esta é majoritariamente selecionada pelos estudantes como área de atuação. As universidades centram-se numa abordagem de ensino focada na intervenção com os sujeitos individuais, por outro lado o Psicólogo Organizacional preocupa-se no estudo e atuação enquanto facilitador da relação entre os trabalhadores e a gestão da organização. Por tratar-se de duas formas de atuação com vieses distintos, porém repassadas pelas mesmas instituições e métodos de ensino, o foco dado pelas instituições numa abordagem sujeito a sujeito, dificultam a ampliação da prática profissional em outras áreas, as quais tem igual relevância para a sociedade.

2.2 CAMPO DA PSICOLOGIA DO TRABALHO

Uma das peculiaridades principais da psicologia do trabalho, como área de conhecimento e intervenção, é a multi e interdisciplinaridade, logo que dialoga com inúmeros campos do conhecimento. Neste contexto, uma particularidade da POT é a multiplicidade de orientações teórico-metodológicas, de modo que não possa afirmar que possui coesão conceitual e prática demarcada de propostas de investigação e ação. É heterogênea e comporta distintas matrizes epistemológicas, interpelações teórico-metodológicas e recomendações técnico-operacionais (LEÃO, 2012).

Como assinala Borges (2010), a Psicologia do Trabalho e das Organizações é um cenário de conhecimento e de atuação profissional que no decorrer dos anos tem sido razão de polêmicas no Brasil, seja por motivos ideológicos, seja por razões teórico-metodológicas. Mostra, um crescimento descontínuo, tanto em termos de produção de conhecimento quanto em termos dos investimentos dos psicólogos na sua formação.

A POT está voltada para o estudo do comportamento humano nas relações de trabalho, desde o seu surgimento, em meados do século XX, sendo distinguida em três fases nas quais as práticas e os interesses da psicologia nas organizações foram modificadas, sempre acompanhadas pelo desenvolvimento industrial e econômico da sua época (PINHEIRO; MARIO; GIACOMINI, 2012).

Sob esta ótica, três características principais devem ser consideradas no estudo e atuação

profissional da POT: a) o fato de se compor de um domínio multi e interdisciplinar, cujo competem conhecimentos provenientes de distintas disciplinas e que são importantes no entendimento dos processos psicológicos e psicossociais que cercam o mundo do trabalho e das organizações; b) a incessante tensão entre as demandas de entendimentos dos processos psicológicos e de intervenção diante dos problemas e indagações que incitam organizações, gestores, trabalhadores e formuladores de políticas públicas laborais, e, por fim, c) os diversos

níveis (individual, grupal, social e governamental) nos quais se constroem as questões e os problemas que cercam o cotidiano dos trabalhadores e gestores, que estão imersos em padrões culturais e políticos em que há convergência entre os fatores globais e locais (GONDIM; ANDRADE; BASTOS, 2010).

Assim, tem-se que:

O entendimento de que os subdomínios da psicologia organizacional e do trabalho se organizam em faces também nos leva a crer que este campo do conhecimento mantém zonas de intersecção que marcam as interações entre o trabalho, as organizações e a gestão. A psicologia das organizações teria interesse no estudo das organizações como processos sociais estruturantes. Neste caso, as relações entre comportamento humano e organização seriam seu principal objeto de estudo, nos níveis macro (estrutura), meso (grupos) e micro (indivíduo) (GONDIM; ANDRADE; BASTOS, 2010 p. 86).

Nesta perspectiva, a POT estaria unida nos três níveis, porém, seu foco está no trabalho onde estivesse sendo desenvolvido e não apenas na área das organizações. Logo, a gestão de pessoas, utilizaria o conhecimento produzido em comportamento organizacional e em psicologia do trabalho para atender as atividades de gerenciamento. O subdomínio de gestão de pessoas retiraria conhecimentos das demais subdivisões e se ocuparia com os processos de seleção, treinamento, planos de cargos, salários e de carreira, acompanhamento e avaliação do desempenho.

2.3 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO

A Psicologia Organizacional originou-se em 1897 com a publicação do trabalho do psicólogo W. L. Bryan, que defendia que a tarefa dos psicólogos eram estudar as atividades e funções concretas da forma como surgem na vida cotidiana. Outra contribuição essencial foram os trabalhos desenvolvidos pelo casal Frank Bunker Gilbreth (engenheiro) e Lillian Evelyn Moller Gilbreth (psicóloga), juntaram seus conhecimentos em engenharia e psicologia para aprender como os indivíduos desempenhavam suas atividades. O casal Gilbreth realizaram um estudo sobre o tempo e o movimento, objetivando medir e combinar as ações desenvolvidas pelos sujeitos no decorrer de uma tarefa (MENDES et al., 2018).

A POT da maneira que hoje se compõe como área de conhecimento, campo de aplicação e de pesquisa, sofreu mudanças desde o seu surgimento, no qual teve seu advento limitado às demandas do contexto industrial da época. Ao longo das décadas foi aperfeiçoando seu objeto de estudo assim como as estratégias de atuação. A continuidade das modificações dessa ciência se dá até os dias atuais num movimento contínuo de estudos assegurados pelo argumento do avanço desenfreado da tecnologia (VISC; VASCONCELOS; PELLICOLI, 2017).

Pode-se caracterizar a POT em uma evolutiva em que cada fase se agrega às demais de modo que elas não se contrapõem, mas sim complementam-se. Sendo assim, o campo da psicologia, no que tange aos processos de trabalho e organizacionais, se desenvolveu no início do século passado, planejada as conjecturas do Taylorismo, e ficou centrada no estudo da produtividade versus o esforço despendido. Destacou-se como psicologia industrial, tendo como princípios bases originárias da psicologia, as diferenças individuais, o funcionalismo e o Behaviorismo (SILVA, 2014).

A prática da Psicologia dentro das organizações originou-se no século XIX, sob o nome de Psicologia Industrial, no qual foi denominada como o estudo do comportamento humano no que tange aos aspectos da vida pertinentes a produção, distribuição e uso dos bens e serviços de nossa sociedade, aplicando-se os conhecimentos no comportamento humano na resolução dos problemas do contexto industrial, segundo Campos e colaboradores (2017).

Desta forma:

A primeira delas se caracteriza como Psicologia Industrial, onde a função primordial do psicólogo era a psicotécnica, trazida na Época por León Walther, no início do século XX, o que pode corroborar as proposições tayloristas; assim, a atuação do psicólogo tinha a preocupação na seleção e na alocação de trabalhadores em seus ambientes profissionais, especificamente nas indústrias ferroviárias (VISC; VASCONCELOS; PELLICOLI, 2017, p.92).

A segunda fase da psicologia do trabalho, deu-se à medida que os profissionais de psicologia deixaram de estudar os postos de trabalho e passaram a contribuir nas discussões das estruturas da organização. Desse modo, houve uma ampliação do objeto de estudo, mesmo com os psicólogos presos ao problema da produtividade. Dentre as atribuições da psicologia organizacional incorporou-se a ideia de desenvolvimento gerencial, visando obter uma flexibilidade nas relações de trabalho com o propósito de diminuir e evitar conflitos (SANTOS; TRAUB; TIEZE, 2011).

Sob este entendimento:

A segunda face emergiu quando a estrutura das organizações se tornou um ponto importante na compreensão do comportamento humano no trabalho e, portanto, os olhares se voltaram para analisar as contribuições da psicologia. A valorização do comportamento humano no trabalho também teve um papel decisivo no aparecimento desta segunda face, a da psicologia das organizações, quando ajudou a demarcar a temática de comportamento organizacional. Desenvolvimento organizacional e gerencial e mudanças organizacionais passaram a ocupar um lugar de destaque (GONDIM; ANDRADE; BASTOS, 2010, p. 86).

A terceira fase da psicologia do trabalho manifestou-se nos anos 70, quando a Administração fortaleceu uma escola contingencialista onde buscava estudar os efeitos do ambiente e da tecnologia no contexto da organização do trabalho. Mesmo com o contingencialismo tendo criado a escola de administração estratégica, a partir de seus estudos que se notaram divergências entre a Sociologia do Trabalho, a Administração e a Psicologia do Trabalho (SANTOS; TRAUB; TIEZE, 2011).

Perante esses processos, foi nas universidades, particularmente em São Paulo, Rio de Janeiro e em Pernambuco, que ocorreram as primeiras experiências em psicologia organizacional no que diz respeito à psicometria. Neste contexto, que iniciaram o uso dos testes, denominados psicotécnicos, voltados à área do trabalho, visando realizar a seleção profissional. Com a advento das tecnologias, a alteração no contexto cultural e social, as pesquisas mostram um crescimento significativo. No campo empresarial apresentava a indispensabilidade do psicólogo no desenvolvimento corporativo (DALBOSCO; ROSA; PISONI, 2018).

A POT colabora para apresentar que o sucesso da organização resulta da capacidade humana. Assim, fazer que o trabalhador tenha uma vida saudável, equilibrada e com bem-estar, torna-se fundamental. Logo, constituíram novas formas de gerir pessoas e a psicologia cresceu seus objetivos no campo organizacional e do trabalho (PINHEIRO; MARIO; GIACOMINI, 2012).

Conforme salienta Chaves e Nunes (2010) pela evolução histórica da POT, compreende que o obstáculo do profissional de Psicologia se encontra em proporcionar um ambiente saudável e produtivo, mas que seja capaz de atender as necessidades do empregado como da organização. Seguindo a evolução da sociedade, sua atividade constitui em procurar meios para que ambos possam lidar com as mudanças.

A história da psicologia é notável pela atuação do psicólogo no contexto das organizações, na perspectiva do desenvolvimento de técnicas e de teorias para percepção do comportamento humano no trabalho. O compromisso profissional do psicólogo com o ser humano está centrado no seu desenvolvimento como sujeito, objetivando à saúde mental dos

indivíduos. Garantindo e delimitando a identidade profissional da psicologia do trabalho, permitindo que esta não seja confundida com outros profissionais (SOUSA, 2012).

O profissional de psicologia necessita possuir suas especificidades e desta forma ter seus próprios objetivos, baseados na sua prática e assegurando a sua identidade. Posto que, nem sempre os objetivos empresariais, pertinentes com as estratégias esboçam as possibilidades de trabalho da psicologia em empresas, asseguram a saúde e o bem-estar dos empregados que dela fazem parte. Diante desta realidade, na maioria das vezes o psicólogo trava uma luta com a organização, visto que o profissional tem como objetivo promover a saúde mental (SOUSA, 2012).

2.4 PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO E ATUAÇÃO PROFISSIONAL NO BRASIL

O desenvolvimento da POT no Brasil acompanhou as modificações mundiais, mostrando inicialmente em um nível mais genérico. Surgiu vinculado à expansão da industrialização dos principais países do cenário ocidental, no fim do século XIX e início do século XX. Desde o processo de regulamentação da profissão de psicologia na década de 1960, foi plausível a inclusão de alguns fatos, eventos e estudos, nos quais mencionam a POT (DALBOSCO; ROSA; PISONI, 2018).

Logo, Silva (2014, p. 19) afirma que “o surgimento da psicologia organizacional no Brasil está estritamente ligado à expansão do processo de industrialização no fim do século XIX e início do século XX, com o objetivo de avaliar e selecionar empregados para as indústrias e militares para o exército”.

Não obstante, o ingresso da psicologia organizacional nos estudos de psicologia, passava por uma visão de compromisso com setores ideologicamente conservadores, fazendo com que os pesquisadores criassem certa distância de pesquisa com foco na área. Entretanto, com o aumento e visível aparecimento de indústrias, passou-se a indagar-se a ação da POT, e de que forma poderia colaborar nos processos funcionais das empresas. Diante dos avanços tecnológicos, as mudanças no cenário cultural e social, as pesquisas mostravam crescimento significativo (DALBOSCO; ROSA; PISONI, 2018).

Assim, constatou-se a necessidade dentro do âmbito empresarial da presença de psicólogos. Salienta-se que a psicologia organizacional e o surgimento de pesquisadores estão atrelados as ações de instituições científicas como a SBPOT (Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho) e a ANPEPP (Associação Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Psicologia).

Neste sentido, destaca-se as quatro fases da psicologia organizacional no Brasil, conforme Antônio Caubi Ribeiro Tupinambá (1987, p. 101 – 102):

I – Fase preliminar: as bases científicas e universitárias – a psicologia experimental atinge os domínios da Filosofia, Educação e Psiquiatria, sendo ensinada nas universidades, a aplicação de testes psicológicos na educação e na clínica. As primeiras gerações de futuros psicólogos industriais obtiveram os fundamentos científicos, sob um prisma de diagnóstico prescritível, voltado para a psicometria.

II e III – Fase psicotécnica e fase educacional do treinamento nas organizações – fase abundante técnica, visando a aplicação da psicologia experimental no âmbito laboral, prevalecendo os trabalhos de seleção profissional, com a finalidade de adaptar o homem ao trabalho, conforme conceitos tayloristas. Verificou-se que a seleção através dos recursos psicotécnicos não era suficiente para alocação adequada e rendimento do empregado, sendo detectados outros fatores dentro da organização que podem contribuir para este trabalho. Nesse sentido, houve um crescimento do papel do psicólogo nesse âmbito. É possível, estabelecer aqui uma abordagem sistêmica da organização. Portanto, sendo caracterizado um

crescimento nos métodos anteriores, no qual serão aplicadas novas técnicas em outros setores da organização.

IV – Fase psicossociológica – trabalhos psicológicos organizacionais (McGregor, Argyris, Blake e Mouton, nos EUA, e Max Pagês, na França) tiveram as seguintes experiências: 1) todas as operações de uma organização são influenciadas pela cultura organizacional; 2) os diferentes tipos de cultura organizacional (autoritária, paternalista, diplomática, participante etc.) exigem diferentes maneiras de recrutar, selecionar e treinar; 3) para que uma organização evolua, é necessário agir sobre a cultura organizacional; 4) só se consegue o item 3 acima por meio de estratégias de D.O. (Desenvolvimento Organizacional), em que os próprios dirigentes se empenham na mudança; 5) as operações de recrutamento, seleção e treinamento têm de adaptar-se ao estilo cultural escolhido.

Destaca-se nesta 4 fase duas variantes: **Subfase de sensibilização** (década de 60) - adoção de processos de TGroup. **Subfase de D.O.** (década de 70) - reconhecimento de que os métodos de sensibilização necessitavam inserir-se numa estratégia de D.O. que envolvesse os próprios dirigentes das organizações (TUPINAMBÁ, 1987).

Portanto, até metade do século XX, as atividades do psicólogo organizacional brasileiro são: recrutamento, seleção, treinamento, análise ocupacional e avaliação de desempenho. Já, na década de 1980 predomina as atividades clássicas de atuação dos profissionais, embora existissem outras atividades que ampliavam o escopo resultante das mudanças ocasionadas no contexto do trabalho com novas demandas profissionais em planejamento e execução de projetos, diagnósticos situacionais, assessoria e consultoria. A estrutura do campo de atuação pode ser apresentada em inúmeros subcampos: administração de pessoal, qualificação e desenvolvimento, comportamento organizacional, condições e higiene do trabalho, relações de trabalho e mudança organizacional. Sendo assim, as intervenções podem ser em nível técnico, estratégico ou político (SILVA, 2014).

Lopes e Belo (2013) enfatizam três características da POT, primeiramente, os fenômenos relativos à área, que precisam de estudo e intervenção, são abundantemente amplos e variados, além do mais, é necessária a continuidade de um trabalho interdisciplinar com as demais áreas do conhecimento, sendo assim, possível alcançar os objetivos da POT, por consequência, a viabilidade da POT intervir em quatro distintos níveis: individual (as características pessoais que interferem nas relações de trabalho); grupal (à dinâmica dos grupos no ambiente laboral); organizacional (a estrutura da organização, como política e cultura); e o contextual ou ambiental (ao próprio contexto social e econômico no qual a organização está inserida).

Nos dias atuais, espera-se que o psicólogo organizacional atue determinando estratégias para os variados níveis da empresa, com pretensão de conseguir objetivos de curto, médio e longo prazo, reconhecendo e propondo solução para os problemas que englobem os recursos humanos. No entanto, esse profissional deve ter flexibilidade para lidar com a equipe, visão estratégica de negócio, boa comunicação, generalista, espírito crítico e maleabilidade para lidar com os anseios da organização e dos funcionários (LOPES; BELO, 2013).

3 METODOLOGIA

Trata-se de um estudo de revisão sistemática, na modalidade denominada revisão integrativa. Conforme o entendimento de Cooper (1989), este tipo de revisão é caracterizado como um método que agrega os resultados obtidos de pesquisas primárias sobre o mesmo assunto, como o objetivo de sintetizar e analisar esses dados para desenvolver uma explicação mais abrangente de um fenômeno específico.

O tipo de pesquisa no presente estudo é qualitativa, pois, conforme Rodrigues (2006), este tipo de investigação caracteriza-se por uma abordagem analítica e comparativa dos fatos, dados ou teorias sobre o problema, onde o pesquisador busca descrevê-los e interpretá-los, sem a necessidade de mensurações ou de procedimentos estatísticos.

Quanto aos objetivos, a pesquisa é caracterizada como descritiva pois tem como propósito, segundo Gil (2008), a descrição das características de determinada população ou fenômeno, e também a relação entre variáveis.

Para a coleta de dados bibliográficos foi utilizada a pesquisa nos bancos de dados da Biblioteca Virtual da Saúde (BVS), SciELO (*Scientific Eletronic library Online*), LILACS (Literatura Latino Americana e do Caribe em Ciências da Saúde), e Google Acadêmico. Os descritores utilizados para a busca dos artigos foram psicologia organizacional e do trabalho, gestão da saúde e prática profissional.

Os critérios de inclusão definidos para a seleção dos artigos foram: artigos na íntegra que retratassem a temática, na língua portuguesa, inglesa e espanhola, e indexados nos referidos bancos de dados no período de 2009 a 2018. Excluíram-se aqueles que não tratassem da atuação do Psicólogo Organizacional, bem como os que não falavam sobre a saúde pública, e, por fim, os que eram idênticos e que não atendiam aos critérios de inclusão.

Ao todo, foram identificados 100 artigos, sendo 17 do SciELO, 40 do LILACS, 33 da BVS e 10 do Google Acadêmico. Em seguida, a leitura dos materiais permitiu captar as informações que respondessem ao objetivo do estudo. Depois dos critérios estabelecidos, apenas 26 artigos foram considerados pertinentes para compor os resultados da pesquisa, conforme demonstrado na Tabela 1.

Base de dados	Encontrados	Selecionados
BVS	33	03
Google Acadêmico	10	08
LILACS	40	05
SciELO	17	10
Total	100	26

Tabela 1 – Títulos encontrados nas bases de dados

Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A partir do material encontrado, estabeleceu-se o diálogo inicial da Psicologia Organizacional com as questões do sistema de saúde brasileiro. Para melhor compreensão, os resultados foram agrupados e divididos em três categorias: saúde mental e trabalho e o papel do psicólogo, atuação do psicólogo organizacional na saúde pública e a educação permanente em saúde.

4.1 SAÚDE MENTAL E TRABALHO E O PAPEL DO PSICÓLOGO

A correlação entre saúde mental e trabalho é incompreensível, de forma que é complicada determinar em cada caso, até que ponto o trabalho contribui com o sofrimento psíquico do empregado. O trabalho tende a ocupar uma proporção central na vida de um indivíduo, porém, há outros aspectos que podem interferir no sofrimento mental e estes fatores se relacionam entre si, numa dinâmica que varia conforme a história de vida de cada sujeito (MASUMOTO; FAIMAN, 2014).

Constata que a temática da saúde mental e trabalho no Brasil já percorreu um bom caminho, e distintos problemas que impulsionaram o desenvolvimento dessa área persistem.

Desde o início da década de 1980, que inúmeros estudos, pesquisas e intervenção sobre saúde mental e trabalho, os serviços públicos de saúde e entidades sindicais, resigna como subárea da saúde do trabalhador (SATO; BERNARDO, 2005).

O trabalho tem sido distinguido como um relevante mediador entre inúmeras instâncias sociais e a saúde humana. É atividade caracterizada como de dupla modificação entre o homem e a natureza, produtora de significados, isto é, na medida em que o indivíduo interage com o meio, ela acaba se transformando. Por conseguinte, o trabalho é uma fonte de fortalecimento ou de desgaste para a saúde do trabalhador. Neste contexto, é uma das dimensões essenciais à vida, decisivo primordial da forma em que a sociedade se organiza e pelo qual o homem constitui seu universo material/cultural e assegura sua sobrevivência (SIEVERS; MULLER, 2018).

A saúde mental do trabalhador é uma das novas concepções da Psicologia dentro do trabalho. Na atualidade, ela deixa de ser uma psicologia centrada somente em questões de organização e passa a pensar em saúde psíquica nas organizações, no qual reflete no papel do psicólogo que ampliou sua atuação utilizando de uma posição estratégica entre os interesses dos gestores e dos trabalhadores, com ênfase na qualidade de vida e bem-estar das relações interpessoais, compreendendo os conflitos do dia-a-dia que aparecem na empresa (SANTOS; CALDEIRA, 2015).

Logo, no Brasil a saúde do trabalhador nos dias atuais passou a vigorar como um direito social assegurado pelo Sistema Único de Saúde (SUS). O estado de São Paulo criou uma comissão intra-setorial no SUS no ano de 2000, que estabeleceu condições institucionais e operacionais para melhor atender à saúde do trabalhador. Contudo, em 2002, o Ministério da Saúde publicou a portaria nº 1.678/GM/MS, que instituiu a Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador – RENAST (GIBERT; CURY, 2007).

A saúde mental do trabalhador passou a ganhar espaço no âmbito da averiguação científica. As primeiras abordagens formais do vínculo entre processos de saúde, adoecimento e trabalho dispuseram no início do século XIX com a elaboração da medicina do trabalho e com a incorporação de serviços médicos dentro das organizações. Neste contexto, o foco não era preservar a saúde dos trabalhadores, mas sim o bom funcionamento dos processos de trabalhos (SIEVERS; MULLER, 2018).

Não obstante, os fatores sociais, econômicos e organizacionais, bem como os processos psicossociais em suas implicações sobre a subjetividade do trabalhador, são minimizados ou ignorados. A interferência das particularidades atuais do trabalho sob a saúde mental dos trabalhadores pode transcorrer de variados aspectos e condições, entre os quais, a exposição a agentes tóxicos, a elevados níveis de ruído, a circunstância de risco a integridade física (SELIGMANN-SILVA; BERNARDO; MAENO; KATO, 2010).

De acordo com Sato (2005) “os novos problemas de saúde do trabalhador devem-se a velhas razões” (p. 45). Há novas circunstâncias no ambiente laboral, permeadas por práticas antigas de controle do espaço organizacional, no qual fica o trabalho um mosaico, onde o velho e o novo se mesclam (GIBERT; CURY, 2007).

O trabalho interfere na saúde e no adoecimento dos trabalhadores, em virtude das condições dos ambientes de trabalho além das organizações do trabalho determinados por cada instituição tais como fatores hierárquicos, carga horária de trabalho, modalidade de gestão aplicada, dentre outros. Na realidade brasileira, é constante nos depararmos com agressões à saúde ocasionadas pelo ruído, pelo contato com substâncias químicas e agentes biológicos (BRASIL, 2014).

Para Dejours (2004) objeto de estudo da Psicodinâmica do Trabalho são os vínculos dinâmicos entre a organização do trabalho e processos de subjetivação, que demonstram nas vivências de prazer e sofrimento, nas técnicas de realização para mediar contraposições na organização do trabalho, nas patologias sociais, na saúde e no adoecimento. A observação se

traz aos processos intersubjetivos que tornam possível a gestão social das interpretações do trabalho pelos indivíduos, geradoras de atividades, de saber fazer e modos operatórios novos (CARRASQUEIRA; BARBARINI, 2010).

De acordo com Dejours (2004), os sofrimentos insuspeitos não se demonstram de uma forma uníssona, estando vinculados a aspectos históricos, laborativos e àqueles pertinentes ou não para a vida do trabalhador, com relação a própria vida humana e ao trabalho. São discriminados como: sofrimento criativo: quando o sujeito produz soluções favoráveis para sua vida, já o sofrimento patogênico é quando o indivíduo produz soluções desfavoráveis para sua vida e que estão relacionados à sua saúde (RODRIGUES; ÁLVARO; RONDINA, 2006).

Neste sentido, conforme o entendimento de Dejours o sofrimento abrange a relação do sofrimento com o trabalhador, onde o ambiente de trabalho pode interferir na saúde mental do trabalhador. Santos e Caldeira (2015) ressalta-se que a modernização do trabalho está diretamente associada ao adoecimento do trabalhador, em razão das cobranças por lucros e resultados, sem um olhar sobre a subjetividade do indivíduo.

Entretanto, a saúde do trabalhador demanda um olhar que procure formas de atuação que permita operacionalizar a noção de atenção à saúde, o que engloba ações de prevenção primária, assistência e promoção da saúde. Nesta perspectiva, a psicologia começa sua aproximação com os problemas de saúde do trabalhador em duas vertentes. A primeira acontece com um órgão sindical de pesquisa em saúde e trabalho, e o segundo, através da saúde pública. Assim, essa dupla vertente trouxe para a Psicologia dois eixos fundamentais, que são o planejamento em saúde e a da pesquisa em processos de trabalho que esclarecessem sobre o sofrimento, as doenças e os acidentes de trabalhos (SATO; LACAZ; BERNARDO, 2006).

Desta forma, entende o psicólogo como um agente de mudanças e destaca que o espaço de ação que o profissional de psicologia deve ajudar no que tange à promoção de saúde é a própria pessoa no curso do desenvolvimento do seu trabalho no dia-a-dia, logo, deve estar presente onde se encontra o cliente e busca intervir nos processos psicológicos que interfere na relação entre os seres humanos. Em síntese, o trabalho do psicólogo está na intervenção terapêutica sobre a qualidade das relações sociais (GIBERT; CURY, 2007).

Nos dias de hoje, deseja que o psicólogo organizacional atue determinando estratégias para os inúmeros níveis da empresa, visando atingir objetivos de curto, médio e longo prazo, reconhecendo e propondo soluções para os problemas que englobem os recursos humanos. O psicólogo deve ter flexibilidade para trabalhar em equipe, visão estratégica de negócio, boa comunicação, generalista, espírito crítico e maleabilidade para resolver os anseios da empresa e dos trabalhadores (LOPES; BELO, 2013).

Com a chegada de novas formas de gestão mais participativa e maior preocupação com as mudanças no ambiente laboral em que se beneficiem a saúde mental, física e o bem-estar do trabalhador, algumas modificações com relação à atuação dos psicólogos organizacionais foram percebidas. Sobressai que o psicólogo nesta área tem a obrigação de assegurar e cuidar da saúde no trabalho, não desenvolvendo medidas paliativas, mas sim, ações de prevenção ao aparecimento de doenças ocupacionais (LOPES; BELO, 2013).

A psicologia se apropriou no que concerne o trabalho por meio de três psicologias do trabalho: a industrial, organizacional e do trabalho. A primeira trabalha com tarefas de seleção e recrutamento de trabalhadores, onde o trabalho é tido como emprego, isto é, atividade voltada à produção de valor econômico, desta forma, a intervenção da psicologia neste trabalhador é eficaz. Já a segunda inicia quando a empresa passa ser organização, sendo assim, o seu principal foco é o vínculo entre o indivíduo e a sua organização, logo, o trabalho é visto como emprego, entretanto, o sujeito é tido como ser social, e a atuação do psicólogo organizacional é eficiente. A terceira, enfatiza a relação entre o indivíduo e o trabalho, no qual o trabalho não se reduz ao emprego, enfatizando o trabalho na estruturação psíquica do

indivíduo, de forma que a intervenção não está em torno da eficiência, mas sim, no particular de cada pessoa (MASUMOTO; FAIMAN, 2014).

O psicólogo organizacional é essencial no reconhecimento do trabalho que só possível por meio do saber dos próprios empregados da empresa. É uma forma de entender a subjetividade daquele sujeito que está presente na atividade realizada pelo trabalhador. Por conseguinte, para colaborar e compreender a subjetividade do trabalhador, onde é fundamental escutar a sua experiência e vivência (RAMADAN; WINTER; POERSCHKE, 2018).

4.2 ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL NA SAÚDE PÚBLICA

A Constituição Federal Brasileira de 1988 reconheceu a saúde como um direito de todo o cidadão e dever do Estado garantir, estabelecendo a criação do Sistema Único de Saúde – SUS, que é fundamentado nos princípios da universalidade, integralidade e participação social. No decorrer dos anos houve significativo avanço no SUS, onde inovações institucionais foram realizadas, com um processo de descentralização, em que passou maior responsabilidade aos municípios na gestão dos serviços de saúde, além de meios para favorecer a participação social na elaboração de políticas públicas de saúde (MOREIRA; SILVA, 2016).

No que concerne à saúde do trabalhador, o SUS criou a Política Nacional da Saúde do Trabalhador e Trabalhadora, de acordo com o Ministério da Saúde, no qual deve se articular com a Política e ao Plano Nacional de Segurança e Saúde (PNSST), em todo domínio do SUS, além do vínculo com o Ministério do Trabalho e Emprego e da Previdência Social (BRASIL, 2014).

A inserção da Psicologia no âmbito da saúde no Brasil é recente, no qual foi incorporada como profissão com o advento da Lei nº 4.119/1962. Retrata que sua entrada na saúde pública foi devido ao seu contexto histórico político-econômico dos últimos 30 anos, valorizando o psicólogo, o que denota a importância da Psicologia na sociedade. Destaca-se que, com a entrada do psicólogo na saúde pública cresceu significativamente o número de hospitais e postos de saúde da área da saúde mental e dos profissionais de psicologia que trabalham na saúde pública (SOUSA; DELA COLETA, 2012).

Para Sato, Lacaz e Bernardo (2006) o modelo de organização dos serviços de saúde pública está preconizado conforme o SUS, fundamentado pelos programas de saúde dos trabalhadores oriundos em meados dos anos 1980, sobretudo no Estado de São Paulo, ademais, fora o programa estadual tinha no início dos anos 1990, a inclusão de unidades de referência em saúde do trabalhador nas redes de saúde nos municípios, que adiante denominou-se Centro de Referência em Saúde do Trabalhador – CERESTs.

Nesse centro de referência é compreendido que a saúde dos trabalhadores como prática teórica onde os agentes são equipes multiprofissionais e trabalhadores, que procuram colocar a técnica a serviços destes, tendo como mediador as frações de classe de trabalhadores industriais, rurais e de serviços, organizados politicamente. Emprega a abordagem clínico-epidemiológica e de planejamento buscando atenção em todos os níveis de prevenção, visando entender os determinantes da saúde na sociedade, com a participação dos trabalhadores, na defesa de sua saúde (SATO; LACAZ; BERNARDO, 2006).

É papel do psicólogo realizar ações que favoreçam a valorização do potencial do trabalhador permitindo o seu desenvolvimento e o reconhecimento. A partir de um investimento da organização em programas de qualidade e um acompanhamento e reconhecimento do empregado na sua particularidade e potencial que será capaz de diminuir as doenças psicossomáticas, assegurando saúde e bem-estar como resultado do crescimento na produção desta organização (RAMADAN; WINTER; POERSCHKE, 2018).

A psicologia organizacional e do trabalho enfatiza a qualidade de vida dos trabalhadores da organização, procurando desenvolver políticas, programas e ações de qualidade de vida que proporcione o bem-estar. O psicólogo utiliza-se de elementos que possibilitem a melhora do clima organizacional, considerando a parcialidade dos trabalhadores e entendendo o momento de sofrimento, buscando acolher e colaborar com esse indivíduo a ressignificar esse sofrimento, tal como, conduzir o empregado para um psicólogo clínico quando necessário (RAMANDAN; WINTER; POERSCHKE, 2018).

O profissional de psicologia dentro de uma organização deve promover ações de prevenção, sendo apto para analisar as situações de trabalho no que tange a como esta se organiza, ao ambiente físico, aos relacionamentos entre chefes e subordinados, dentre outros, e sugerir, através de um diagnóstico organizacional, alterações que sejam benéficas a saúde do empregado. Do mesmo modo, procura compreensão sobre as doenças do trabalho, objetivando reconhecer os transtornos mentais que o trabalhador esteja sofrendo provindos de sua condição de trabalho, assim como efetuar/recomendar mudanças no ambiente de trabalho (MOREIRA; SILVA, 2016).

A psicologia no campo da saúde coletiva, no que concerne a equipe interdisciplinar, propõe que o psicólogo desenvolva algumas competências, como experiência em trabalhar em equipe, ética, linguagem acessível aos colegas de trabalho e público em geral, além de empatia. Ressalta-se que cabe a este profissional entender como procede seu exercício de poder durante o fazer psicológico, reconhecendo qual lugar ocupa na complexa rede de forças que se afrontam no ambiente da saúde coletiva. Enfim, o psicólogo não é neutro, tão quanto sua técnica (MOREIRA; SILVA, 2016).

A Psicologia Organizacional tradicionalmente atua na intermediação dos funcionários e a diretoria promovendo diálogo que alie melhorias na produtividade e lucratividade da empresa, com a concessão de direitos essenciais à vida do trabalhador. Esta é uma realidade majoritariamente relacionada à esfera de trabalho no setor privado, por isso poucas vezes se discute a participação e as possíveis contribuições da Psicologia no ambiente da empresa pública, principalmente no que se refere ao setor público de saúde.

Não sendo diferentes dos outros ambientes de trabalho, os hospitais e unidades de saúde como um todo, exigem integralidade de seus colaboradores de modo a otimizar a entrega do serviço. Estes trabalham pela manutenção da vida do usuário e/ou reparação dos danos físicos e psicológicos que possam ter sofrido. Diante da peculiaridade do seu objeto de trabalho, muitas vezes a prática consolidada no ambiente acadêmico tende a mostrar-se deficitária ao passo que se lida com o sujeito humano, que é único e mutável.

Deste modo, o Psicólogo Organizacional inserido no ambiente hospitalar pode atuar em várias frentes, sendo ele elemento transformador através da busca de satisfação do trabalhador e da conscientização dos seus papéis dentro dos setores que compõem conduzindo, ainda que indiretamente, a uma melhoria geral do serviço de saúde prestado à população.

Através do monitoramento, da observação participante, da aplicação de questionários ou entrevistas semiestruturadas – dentre outras ferramentas – pode-se realizar um levantamento das necessidades evocadas pelos próprios profissionais e descobrir as necessidades de implementação a serem introduzidas na grade de atividades oferecidas pela unidade de saúde aos seus colaboradores.

4.3 EDUCAÇÃO PERMANENTE EM SAÚDE

Um dos pilares do SUS é a formação continuada de seus profissionais. Neste sentido, o Brasil criou a Política Nacional de Educação Permanente em Saúde (PNEPS) como método

de formação e desenvolvimento de profissionais de saúde, através da Portaria GM/MS nº 198/2004 (FRANÇA et al., 2017).

Para a Superintendência de Educação em Saúde a portaria traz o conhecimento que a Educação Permanente em Saúde é o ensino pedagógico dentro da área da saúde, para realizar relações orgânicas entre o aprendizado e as ações e serviços, e entre a docência e atenção à saúde, sendo desenvolvido, na Reforma Sanitária Brasileira, para a convivência entre a formação e gestão setorial, desenvolvimento institucional e controle social em saúde.

No que diz respeito a saúde, a Educação Permanente é uma concepção pedagógica usada para expor as relações entre ensino e ações e serviços, promovendo docência e atenção à saúde. A PNPE desenvolveu esse conceito, passando a designar como relação entre a formação e a gestão setorial, desenvolvimento institucional e controle social em saúde. Sendo assim, a PNEPS relatou o esforço de desempenhar as metas da saúde pública no país, transformar a rede pública de saúde em uma rede de ensino-aprendizagem no exercício da prática profissional (ANDRADE; MEIRELLES; LANZONI, 2011).

O SUS, pela sua dimensão e amplitude, surgiu no âmbito dos processos educacionais de saúde como um lugar privilegiado para o ensino e a aprendizagem para dar assistência à saúde. A EPS tem como finalidade dar lugar ao cuidado, objetivando integralidade, corresponsabilidade e resolutividade, sendo cenários para produção pedagógica, pois se relaciona ao encontro criativo entre trabalhadores e usuários. A proposta de EPS manifestou-se na década de 1980, por diligência da Organização Pan-Americana da Saúde e da Organização da Saúde - OPAS/OMS (MICCAS; BATISTA, 2014).

A Educação Permanente em Saúde (EPS) é a aplicação prática da necessidade constante de ensino-aprendizagem que se faz necessário nos serviços de saúde e figura como uma Política de Educação na Saúde tendo o aperfeiçoamento do trabalho como seu foco. Defini-la como 'prática de ensino-aprendizagem' é dizer que ela produz conhecimento no trabalho cotidiano das instituições a partir da observação da realidade vivenciada pelos seus profissionais, problematizando os entraves das experiências no dia-a-dia e tomando-os como base de estudo para o aperfeiçoamento daquela prática deficitária.

A EPS é uma prática de educação que ocorre dentro do próprio ambiente de trabalho, proporciona a participação de todos os profissionais dos mais variados níveis hierárquicos, e promove interação entre eles. Deste modo pode então possibilitar aos envolvidos um ambiente reflexivo que discuta com eles as práticas e condutas realizadas, relacionando-as ao processo de trabalho onde estão incluídos buscando-se novas estratégias de intervenção e também a superação das dificuldades individuais e/ou grupais da execução do trabalho (LUZ, 2010).

A capacitação é o instrumento mais utilizado para enfrentar os problemas de desenvolvimento dos serviços de saúde. Os benefícios são devidos às ações serem intencionais e planejadas, tendo como objetivo fortalecer os conhecimentos, habilidades, atitudes e práticas dinâmicas tradicionais das organizações não oferecerem por outros meios ou em escala suficiente (VILELA, 2012).

Neste contexto, a formação técnica submetida a um projeto de alterações institucionais ou de mudança da orientação política das ações prestadas em dado tempo e lugar, compreende à implementação da Educação Permanente em Saúde, conforme a Política Nacional de Educação Permanente em Saúde (BRASIL, 2006).

A palavra Educação Permanente em Saúde pode ser compreendida como à educação em serviço quando houver assuntos pertinentes, assim como ferramentas e recursos. Compreende-se também à educação continuada, quando está pertence à construção objetiva de quadros institucionais e à investidura de carreiras por serviço em tempo e lugar específicos. Tem-se a educação formal de profissionais, quando esta tende às multiplicidades da vivência profissional e se liga a projetos interligados entre o trabalho e o ensino (CECCIM; FEUERWERKER, 2004).

O modelo assistencial incorporado pelo SUS é a educação permanente como um meio de contribuição factual da organização do processo de trabalho. No modelo de educação permanente em saúde, problemas concretos da realidade dos profissionais são um ponto de partida para a prática educativa, sendo aplicada para solucioná-los. As vivências e o conhecimento individual são relevantes para o processo de transformação que tem como finalidade resultados eficazes (GUIMARÃES, 2015).

Esse tipo de modelo apareceu como necessidade de aprendizagem contínua, por meio de um processo de discussão em equipe e autoavaliação. Diante das dificuldades enfrentadas no dia-a-dia de trabalho, merece reflexão e, conseqüentemente, mudanças nas práticas em saúde. Nessa perspectiva, a forma de aprender e o ensinar incorporam o cotidiano dos profissionais e unidades de saúde, proporcionando uma problematização de situações de com o objetivo de melhorar o trabalho (GUIMARÃES, 2015).

Neste contexto, a educação em saúde está fundamentada pelas diretrizes curriculares nacionais para a formação de profissionais de saúde, com perfil e capacidades orientadas pelos princípios do SUS, capazes de ser cumpridas pelas experiências de ensino, desenvolvidas em situações concretas de prática. O exercício da prática profissional no cenário de ensino, tendo por exemplo, os estágios supervisionados que agrega conhecimentos teórico e prática nesse processo (ANDRADE; MEIRELLES; LANZONI, 2011).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

De acordo com que a literatura permite concluir, a Psicologia Organizacional e do Trabalho surgiu com a preocupação da qualidade de vida do homem no ambiente de trabalho, favorecendo uma relação trabalho, organização e pessoas.

Observou-se que, a inserção do psicólogo nos serviços público de saúde decorreu gradativamente no decorrer dos anos após a institucionalização do SUS, o qual criou a Política Nacional da Saúde do Trabalhador e Trabalhadora. Conforme as diretrizes e princípios do SUS, foram incluídos no sistema público de saúde os Centro de Referências em Saúde do Trabalhador.

Nesta perspectiva, identificou as ações que são desenvolvidas pelo psicólogo organizacional na saúde pública na prevenção e promoção da saúde dos trabalhadores, tais como o Levantamento das Necessidades de Treinamento (LNT) e a Educação Permanente em Saúde (EPS) enfatizando o valor e o potencial deste profissional diante da gestão de uma unidade pública de saúde. Para tal, o psicólogo faz uso de elementos que favorecem a melhora do clima organizacional, buscando compreender o indivíduo como um todo.

No que diz respeito a Educação Permanente em Saúde, esta mostra-se uma ferramenta que pode ser utilizada para capacitar os profissionais, tal como, palestras informativas para que se tenha um diálogo. No campo de ensino-aprendizagem temos o estágio supervisionado como uma prática profissional que valoriza o teórico e a prática, logo, é bastante enriquecedor, pois proporciona o amadurecimento enquanto sujeito e enquanto profissional, colocando em prova a capacidade do estagiário do improvisado, de trabalho em equipe e ética profissional.

Por fim, reconhece-se que este estudo não tem o propósito de restringir os temas envolvidos, mas sim, contribuir para o aprofundamento do entendimento do assunto Psicologia Organizacional e do Trabalho na Saúde Pública.

Sugerimos que novos estudos sejam realizados no sentido de correlacionar a Psicologia Organizacional e do Trabalho, e para associar a atuação do psicólogo na saúde pública para saber quais são as ações desenvolvidas. Sob esta ótica, o presente estudo se apresenta como relevante para futuros pesquisadores. Salienta-se, a importância desse campo de estágio na saúde pública, bem como sua implementação. Tanto o profissional formado

quando o estagiário deve enriquecer as práticas em saúde pública corroborando ao fim, o propósito do SUS quanto aos usuários: Oferta de saúde pública, gratuita e eficiente.

6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDRADE, S. R. D., MEIRELLES, B. H. S., LANZONI, G. M. Educação Permanente em Saúde: atribuições e deliberações à luz da Política Nacional e do Pacto de Gestão. **O mundo da saúde**, 35(4), 373-381, 2011.

BORGES, L. D. O. A Psicologia do Trabalho e das Organizações no Brasil floresce?. **Estudos de Psicologia (Natal)**, 15(3), 277-279, 2010.

CARRASQUEIRA, F. A.; BARBARINI, N. Psicodinâmica do trabalho: Uma reflexão acerca do sofrimento mental nas organizações. **Jornada de Saúde Mental e Psicanálise da PUC PR**, Curitiba, v. 5, n. 1, p. 1-19, nov. 2010.

CECCIM, R. B., FEUERWERKE, R, L. C. M.(2004). O Quadrilátero da Formação para a Área da Saúde: Ensino, Gestão, Atenção e Controle Social. Rio de Janeiro: **Rev. Saúde Coletiva**. v. 14, n. 1, p. 41- 65, 2004.

CHAVES, Natália Azenha; NUNES, R. V. O papel do psicólogo na gestão de recursos humanos das organizações. **Revista científica e eletrônica de psicologia**, VIII (14), 2010.

COOPER, H. M. **Integrating Research: a guide for literature reviews**. 2. Ed. London Sage Publication, [S.L.], v. 2, p. 155, 1989.

DALBOSCO, T., ROSA, A. M., PISONI, K. Z. B. (2018). **Evolução histórica da psicologia organizacional e do trabalho**. Recuperado de:<
<https://soac.imed.edu.br/index.php/mic/ixmic/paper/viewFile/60/33>> Acesso em: abril de 2019.

DEJOURS, Christophe. Avant-propôs para a edição brasileira. **Addendum: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2004.

FRANÇA, T., MEDEIROS, K. R. D., BELISARIO, S. A., GARCIA, A. C., PINTO, I. C. D. M., CASTRO, J. L. D., PIERANTONI, C. R. Continuous health education policy in Brazil: the contribution of the teaching-service integration standing committees. **Ciência & saúde coletiva**, 22(6), 1817-1828, 2017.

FISCHER, A. L. **Um resgate conceitual e histórico dos modelos e de gestão de pessoas**. In: Fleury, M., (org.). As pessoas na organização. São Paulo: Editora Gente, 2002.

GADELHA, Paulo et al. **A saúde no Brasil em 2030: organização e gestão do sistema de saúde**. Vol. 3. 2013.

GIBERT, Maria Agnes Pérez et al. Saúde mental e trabalho: um estudo fenomenológico com psicólogos organizacionais. **Boletim de Psicologia**, Vol. LIX, 2007.

GIL, Antônio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GONDIM, Sonia Maria Guedes; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt. Psicologia do Trabalho e das Organizações: Produção científica e desafios metodológicos. **Revista Psicologia em Pesquisa**, v. 4, n. 2, 2010.

- LEÃO, Luís Henrique Costa. Psicologia do Trabalho: aspectos históricos, abordagens e desafios atuais. **ECOS-Estudos Contemporâneos da Subjetividade**, v. 2, n. 2, p. 291-305, 2012.
- LOPES, P. O., BELO, R. P. Atuação do psicólogo organizacional e do trabalho em Parnaíba-PI: visão de gestores e estudantes de psicologia. **Perspectivas em Psicologia**. Vol. 17, n. 2, 2013.
- LUZ, Francys Mary da. **Educação permanente em Saúde (EPS): Uma Estratégia que Possibilita Transformações no Processo de Trabalho**. Varginha – Minas Gerais, 2010.
- MASUMOTO, Lucia Kaori; FAIMAN, Carla Júlia Segre. Saúde mental e trabalho: um levantamento da literatura nacional nas bases de dados em Psicologia da Biblioteca Virtual de Saúde (BVS). **Saúde, Ética & Justiça**, v. 19, n. 1, p. 1-11, 2014.
- MENDES, Orlei de Paula et al. História da psicologia organizacional. **Anais da Jornada Científica dos Campos Gerais**, v. 16, 2018.
- MICCAS, Fernanda Luppino; BATISTA, Sylvia Helena Souza da Silva. Permanent education in health: a review. **Revista de saude publica**, v. 48, n. 1, p. 170-185, 2014.
- MOREIRA, Gina Lorena Carvalho Barboza et al. Desafios da Gestão na Saúde: Possíveis Contribuições da Psicologia Organizacional e do Trabalho. **ID On line Revista Multidisciplinar e de Psicologia**, v. 10, n. 31, p. 03-15, 2016.
- MÜNSTERBERG, Hugo. **Psychology and industrial efficiency**. New York: The Riverside Press Cambridge, 1913.
- PINHEIRO, L. R. S., MÁRIO, C., GIACOMINI, M. A atuação do psicólogo organizacional e do trabalho no norte do Rio Grande do Sul. **PERSPECTIVA**, Erechim. v.36, n.136, p.123-132, 2012.
- RAMADAN, S., WINTER, L., POERSCHKE, A. M. (2018). O adoecimento nas organizações e o papel do psicólogo. Recuperado de: <<https://even3storage.blob.core.windows.net/anais/66343.pdf>> Acesso em: abril de 2019.
- RODRIGUES, Auro de Jesus. **Metodologia Científica**. São Paulo: Avercamp, 2006.
- RODRIGUES, Patrícia Ferreira; ALVARO, Alex Leandro Teixeira; RONDINA, Regina. Sofrimento no trabalho na visão de Dejours. **Revista Científica Eletrônica de Psicologia**, v. 4, n. 7, 2006.
- SANTOS, F. C. O., CALDEIRA, P. A psicologia organizacional e do trabalho na contemporaneidade: as novas atuações do psicólogo organizacional. **O portal dos psicólogos**, 2015.
- SANTOS, P. L., TRAUB, L., TIEZE, C. Psicologia organizacional e do trabalho: conceitos introdutórios. **O Portal dos Psicólogos**, 2011.

SATO, Leny; BERNARDO, Márcia Hespanhol. Mental health and work: persistent issues. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 10, n. 4, p. 869-878, 2005.

SATO, Leny; LACAZ, Francisco Antonio de Castro; BERNARDO, Márcia Hespanhol. Psychology and workers' health: professional practices and scientific research in São Paulo's Public Health. **Estudos de Psicologia (Natal)**, v. 11, n. 3, p. 281-288, 2006.

SELIGMANN-SILVA, Edith et al. The contemporary world of work and workers' mental health. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 35, n. 122, p. 187-191, 2010.

SIEVERS, L. S.; MULLER, F. G. (2018) **Saúde mental do trabalhador: Relações entre a síndrome de burnout e o estresse**. Recuperado de: < <http://www.uniedu.sed.sc.gov.br/wp-content/uploads/2016/02/La%C3%ADse-Sacani-Sievers.pdf> > Acesso em: maio de 2019.

SILVA, Narbal. **Psicologia organizacional**. 3. ed. – Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração/ UFSC, 2014.

SOUSA, Alline Alves de; DELA COLETA, Marília Ferreira. Well-being at work of Psychologists in Public Health Services. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 32, n. 2, p. 404-421, 2012.

TUPINAMBÁ, Antonio Caubi Ribeiro. A psicologia organizacional no Brasil: Sua Evolução e Situação Atual. **Rev. de Psicologia**, 5 (2): 1987.

VILELA, A. C. S. **Implantação de um programa de educação permanente para os Agentes Comunitários de Saúde no município de Igarassu/PE**. Monografia (Especialização em Gestão de Sistemas e Serviços de Saúde) – Centro de Pesquisas Aggeu Magalhães, Fundação Oswaldo Cruz, 2012.

VISC, Bruno; VASCONCELOS, Eveli Freire; PELLICIOLI, Eduardo. O psicólogo organizacional e do trabalho na gestão de pessoas: perspectiva ética como competência primordial. **Revista Foco**, v. 10, n. 3, p. 90-105, 2017.

WACHOWICZ, Marta Cristina. **Psicologia do trabalho**. Instituto Federal Paraná, Curitiba, 2012.