

ATUAÇÃO DO(A) PSICÓLOGO(A) ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO NO CONTEXTO HOSPITALAR: desafios e possibilidades

Mislândia M. Mota



Isabel P. Araújo



Luís Carlos S. Barbosa



Faculdade Princesa do Oeste, Crateús, CE, Brasil

RESUMO

O presente trabalho é resultado de uma revisão e análise de literatura acerca da práxis do(a) Psicólogo(a) Organizacional e do Trabalho no contexto administrativo hospitalar. O estudo objetivou desvelar os principais desafios e possibilidades de atuação nesta prática. Com base no material colhido e analisado evidenciou-se a relevância em contribuições que a Psicologia Organizacional e do Trabalho pode trazer para a gestão hospitalar, lançando seu olhar especializado às questões pertinentes da organização de saúde como um todo, solucionando e mediando conflitos, possibilitando bem estar e prazer aos colaboradores, bem como contribuindo para a gestão e administração geral da instituição. No entanto, evidenciou-se que ainda existem alguns desafios na atuação desses profissionais em instituições hospitalares, impasses esses que vão desde sua inserção, até a definição de suas funções nesses ambientes.

PALAVRAS-CHAVE: Psicologia Organizacional e do Trabalho. Saúde do trabalhador. Área Hospitalar.

ORGANIZATIONAL AND OF THE WORK PSYCHOLOGIST PERFORMANCE IN HOSPITALAR CONTEXT: challenges and possibilities

ABSTRACT

The present work is the result of a literature review and analysis about the praxis of the Organizational and Work Psychologist in the hospital administrative context. The study aimed to unveil the main challenges and possibilities of action in this practice. Based on the material collected and analyzed, the relevance in contributions that Organizational and Work Psychology can bring to hospital management was evidenced, casting its specialized look at the pertinent questions of the health organization as a whole, resolving and mediating conflicts, enabling well-being and pleasure for employees, as well as contributing to the institution's general management and administration. However, it also became evident that there are still some challenges in the performance of these professionals in hospital institutions, these impasses ranging from their insertion, to the definition of their functions in these environments.

KEYWORDS: Organizational and Work Psychology. Worker's Health. Hospitalar Area.

Submetido 20/11/2020 - Aceito 01/02/2021

1 INTRODUÇÃO

É sabido que a Psicologia teve suas origens em meios individualistas e, por conseguinte, emergiu com finalidades também individualistas. Nessas circunstâncias, os valores e interesses hegemônicos são refletidos, e de certa forma reforçados, em suas teorias e práticas, entre elas, o foco tradicional dado pela Psicologia às questões intrapsíquicas e individuais como único objeto de estudo/trabalho, muitas vezes, deixando-se de lado as influências dos contextos sociais, culturais, políticos e econômicos na consolidação dos diferentes modos de subjetividade (FARR, 2012).

Nesse sentido, evidencia-se que tal configuração se constituiu, por muitos anos, em uma atuação clínica do Psicólogo, restringindo-se à uma percepção isolada do sujeito. Corroborando com isso, Dimenstein e Macedo (2012, p. 237), pontuam acerca da trajetória e constituição da história da Psicologia, constatando que a mesma:

Nasceu e se perpetuou, em nome da razão, comprometida com a produção de saberes e técnicas objetivas e neutras voltadas para processos de adaptação dos indivíduos às normas sociais, tomadas como naturais e a-histórica, servindo, dessa maneira, de suporte científico das ideologias dominantes, das desigualdades e da exclusão social.

Esse fato pode ser melhor compreendido quando vislumbramos o desdobramento da Psicologia em sua constante tentativa de conseguir o reconhecimento como uma ciência independente, assim, acabou carregando consigo uma visão de homem arraigada nos valores predominantes da época, como o cientificismo, pragmatismo, tecnicismo, a-historicismo e experimentalismo, em outras palavras, em uma ciência positivista, com bases ideológicas capitalistas (FARR, 2012).

Dessa forma, a Psicologia deixou-se submeter – com o intuito de alcançar esse “status” de ciência – cada vez mais às metodologias e estudos das ciências da natureza, por consequência, tendo decisiva influência na maneira como a Psicologia passa a analisar/compreender o ser humano. No entanto, a partir das mudanças, conflitos e críticas sociais ao longo dos anos, a demanda por profissionais de Psicologia em diferentes ambientes teve significativo crescimento e, por consequência, novas vertentes, posicionamentos e perspectivas foram surgindo, isto é, o “olhar” da Psicologia para o sujeito-sociedade teve uma contínua desconstrução, aperfeiçoamento e reorientação, não somente nos seus aspectos teóricos, mas também no remodelamento da prática e atuação do Psicólogo frente à dinâmica transformação da sociedade.

Assim, a Psicologia brasileira é uma prática relativamente nova e em desenvolvimento, visto que, a primeira graduação na área só ocorreu nos anos 50, do século XX, e a profissão de Psicólogo só veio a ser regulamentada na década seguinte pelo Decreto 53.464 de 1964. Com a Psicologia tornando-se uma ciência reconhecida no país, passou-se a definir suas principais áreas de atuação, além de formador de outros profissionais os Psicólogos atuavam sobretudo nas áreas clínicas, na educação e nas indústrias – organizacional e do trabalho (BASTOS; GALVÃO-MARTINS, 1990).

Nesse viés, segundo Campos, Duarte, Cezar e Pereira (2011), embora historicamente o(a) Psicólogo(a) brasileiro(a) ainda tenha as práticas clínicas como seu maior campo de atuação e reconhecimento social, dados de pesquisas realizadas pelo Conselho Federal de Psicologia (CFP), ainda nos anos de 1988, apontaram que a Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) era a segunda maior área de atuação dos profissionais Psicólogos e florescia cada vez mais. No qual, de forma análoga à consolidação da ciência psicológica, a Psicologia Organizacional e do Trabalho também sofreu significativas mudanças e redefinições ao longo da história, ampliando assim seus estudos e espaços de atuação.

Logo, um exemplo desses espaços são as organizações de saúde, nas quais o Psicólogo Organizacional e do Trabalho volta-se para a promoção da melhoria da qualidade nas relações de trabalho dos funcionários que compõem a rede hospitalar. Nesse processo, devendo considerar as peculiaridades e subjetividades dos indivíduos inseridos nesse ambiente de trabalho, para assim, compreender a instituição de forma integral e com funções que implicam diretamente na qualidade do trabalho e, por consequência, na vida de seus trabalhadores.

Uma vez que,

[...] a cultura organizacional dos Hospitais, de modo geral apresenta uma série de dificuldades sendo que as mais significativas ocorrem nas dimensões de relacionamento interpessoal, fluxo de informações/comunicação, nível de estresse e desejos de mudanças. (MOREIRA; SILVA, 2016, p. 4).

Nessas circunstâncias, Campos, Duarte, Cezar e Pereira (2011) explicitam que a função do Psicólogo dentro das organizações é atuar como facilitador e conscientizador do papel dos distintos grupos que compõem a instituição, considerando a saúde e a subjetividade dos indivíduos, a dinâmica da empresa e a sua inserção no contexto mais amplo da organização.

Em linhas gerais, dentro de uma instituição, o(a) Psicólogo(a) deve prover ações que contribuam não apenas para melhorar o desempenho e produtividade dos trabalhadores, no que diz respeito às funções técnicas e burocráticas exercidas por eles, mas principalmente, elevar a

qualidade de vida do trabalhador. Para tal feito, o profissional em Psicologia Organizacional e do Trabalho deve analisar as situações de trabalho em relação ao modo como estas se organizam, o ambiente físico, os relacionamentos entre chefias e subordinados, entre outras, e propor, por meio de um diagnóstico organizacional, mudanças que sejam benéficas à saúde do trabalhador (MOREIRA; SILVA, 2016).

Com isso, o presente artigo tem como objetivo debruçar-se sobre a Psicologia organizacional no contexto administrativo hospitalar, assim, desvelando os principais desafios e possibilidades em sua atuação profissional, perpassando por tópicos que são indispensáveis para sua compreensão, como as relações interpessoais no ambiente de trabalho, bem como as configurações da saúde do trabalhador nas organizações hospitalares, além de fazer uma breve diferenciação entre a Psicologia Organizacional e a Psicologia Hospitalar.

Ademais, ressaltando as contribuições e relevância desse campo da Psicologia para a sociedade, por consequência, abrindo espaço para reflexões e questionamentos acerca da profissão e reforçando a crucial necessidade de pesquisas e estudos mais aprofundados das práticas desses profissionais no ambiente hospitalar.

2 METODOLOGIA

No que concerne à metodologia empregada no trabalho, o mesmo é resultado de uma revisão de literatura e, como bem elucida Gil (2008), esse tipo de pesquisa é desenvolvida com base em materiais já elaborados, principalmente livros e artigos científicos. Sendo crucial para o embasamento teórico-prático, bem como para situar a abrangência, o interesse e a relevância do presente artigo.

Dessa maneira, buscou-se fazer um levantamento, estudo e análise sobre a temática através do acervo literário disponíveis em bases eletrônicas de dados gratuitos, como a plataforma do Google Acadêmico; SciELO – Scientific Electronic Library Online; Portal de Periódicos Capes; PEPSIC – Periódicos Eletrônicos em Psicologia; e LILACS – Literatura Latino-americana e do Caribe em Ciências da Saúde, no qual os artigos foram localizados através dos seguintes descritores: “Psicologia Organizacional e do Trabalho”, “Psicologia no contexto organizacional de hospitais”, “Gestão hospitalar e Psicologia”. Ademais, realizamos pesquisas nas referências dos artigos e obras que continham os descritores desejados.

Cabe esclarecer que foram selecionados os estudos que aprofundavam nas questões

pertinentes à história da Psicologia e, conseqüentemente, do surgimento da Psicologia Organizacional e do Trabalho; Instituições hospitalares e as relações entre trabalho e saúde dos colaboradores; e, não menos importante, as contribuições e limitações da atuação dos profissionais de Psicologia Organizacional e do Trabalho. Ademais, foram descartados os trabalhos que tinham ênfase na atuação do(a) Psicólogo(a) Hospitalar, uma vez que o presente estudo está voltado para a práxis do(a) Psicólogo(a) Organizacional e do Trabalho no contexto das instituições hospitalares, no entanto, não foram excluídos os estudos que explicitavam as diferenças entre as duas áreas da Psicologia.

Não obstante, o estudo teve dentre suas limitações, a dificuldade de encontrar informações e materiais publicados acerca da POT no contexto hospitalar, isto é, por mais que o acervo teórico-metodológico sobre a atuação do(a) Psicólogo(a) Organizacional e do Trabalho tenha tido significativo crescimento ao longo dos anos, o mesmo ainda se mostra insuficiente no que diz respeito às organizações hospitalares e, quando são encontrados estudos, os mesmos têm ênfase na gestão dos hospitais, deixando a saúde (em sua esfera integral) dos trabalhadores em segundo plano.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

3.1 Psicologia organizacional e do trabalho e seus atravessamentos

Inicialmente, é necessário explicitar que ao decorrer dos anos o trabalho tornou-se o centro da vida dos indivíduos que vivem em sociedade, primordialmente porque é através dele que a maioria dos seres humanos – os tidos como “classe operária” e “trabalhadora” – angaria meios de sobrevivência. Ademais, segundo Marx (1983), a dupla relação homem-natureza se dá justamente pela capacidade do homem de transmitir significado a natureza por meio de uma atividade planejada, que seria o trabalho, ou seja, tal ação humaniza o ser. Em outras palavras, o trabalho revela-se como um formador de identidade, pertencimento e inserção social dos sujeitos, no qual tanto é produto como produtor da humanidade. Com efeito, é impossível separar o trabalho da formação identitária do ser humano e da sociedade, visto que os fenômenos provenientes das relações de trabalho estão intrinsecamente associados aos processos de constituição da subjetividade dos indivíduos, além de sua decisiva influência na transformação das sociedades (NEVES *et al.*, 2018).

Desse modo, compreendemos o trabalho como uma atividade própria da existência

humana, podendo ser de natureza individual ou coletiva e que se difere de outras atividades animais a partir de sua natureza reflexiva, consciente, propositiva, estratégica, instrumental e moral (NEVES; NASCIMENTO; FELIX JUNIOR; SILVA; ANDRADE, 2018). Ainda, evidencia-se a relevância das transformações decorridas na sociedade contemporânea por meio do trabalho, do capitalismo e também, das relações estabelecidas pelos mesmos (SILVA; LONGO, 2008).

Nessa perspectiva, as organizações de trabalho no decorrer dos anos passaram e vêm passando por consideráveis transformações no que diz respeito à economia, à política, às relações de produção e, às relações sociais.

Organizações consistem da interação dinâmica entre os comportamentos de seres humanos e seus produtos. [...] organizações são entidades complexas em constante mudança e [...] todas as organizações são entidades culturais (GLENN; MALOTT, 2005, p. 102).

Segundo Bastos (2005), tais modificações demandam a reestruturação dos papéis dos profissionais inseridos nestes espaços. Tendo em mente que o local de trabalho é produtor de subjetividade e adoecimento e, que as dinâmicas de liderança, gestão e relações nas organizações são delicadas, percebe-se a necessidade de um olhar diferencial nesses ambientes. Isto posto, podemos aprofundar nas discussões acerca da inserção da Psicologia no mundo das organizações e do trabalho, ressaltando seu papel de agente ativo “[...] para a promoção do bem-estar e ampliação da qualidade de vida dos indivíduos, dos coletivos e das instituições” (CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA - CFP, 2006, p. 4).

No que diz respeito aos aspectos conceituais e históricos desse campo, o termo Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) foi designado desde meados da década de 90, visando contemplar a diversidade que a área apresenta e propondo assim dois eixos, os quais envolvem aspectos psicossociais, sendo eles as organizações – ferramenta social formadora de coletivos e/ou grupos humanos – e o trabalho – visto como atividade básica dos seres humanos, importante para a formação da identidade e processos de subjetivação (BASTOS, 2003). Situar o termo dessa forma tornou-se fundamental para o florescimento da POT, uma vez que a mesma tentava ampliar-se enquanto ciência reconhecida, bem como a Psicologia.

No entanto, antes da consolidação da Psicologia enquanto ciência e da POT fazer parte dos seus campos de atuação, a mesma já era utilizada no Brasil no início do século XX, sob o nome de Psicologia Industrial. Em linhas gerais, a Psicologia Industrial como o nome bem sugere, dedicava-se a aplicação de conhecimentos acerca dos comportamentos humanos nos

setores industriais, visando sobretudo o recrutamento e seleção de pessoal, especialmente com a ênfase dos testes psicológicos e ainda os meios de produção, em contrapartida que as relações interpessoais dos funcionários não eram consideradas (CAMPOS; DUARTE; CEZAR; PEREIRA, 2011).

Nesse sentido, há diferenças marcantes entre a Psicologia Industrial e a Psicologia Organizacional e do Trabalho, na atualidade os(as) psicólogos(as) organizacionais ainda manejam testes e realizam processos de recrutamento e seleção. Entretanto, é levado em consideração fatores como a motivação e satisfação dos empregados, bem como a saúde, a cultura e o clima organizacional. Esta prática se debruça também em desenhar sistemas e metodologias de promoção de saúde, segurança, conforto, produtividade e bem estar dos colaboradores. É comum encontrar os profissionais dessa área desenvolvendo atividades de saúde mental no ambiente de trabalho, planos de formação e desenvolvimento de pessoal, estudos acerca de problemas laborais, como a redução do estresse, absenteísmo, aposentadoria e acessibilidade (CAMPOS; DUARTE; CEZAR; PEREIRA, 2011).

Atualmente o desenvolvimento da Psicologia Organizacional e do Trabalho é evidente e embasado, teórica e tecnicamente, por muitos autores e pesquisadores brasileiros, entretanto, no seu processo de consolidação enquanto área de atuação os estudiosos enfrentaram algumas dificuldades, haja vista que não haviam pesquisas e publicações de autores brasileiros na área e os poucos materiais disponíveis eram de autores estrangeiros, ou seja, de realidades não condizentes com as demandas do nosso país. Além disso, por um longo tempo a POT foi vista por muitos Psicólogos e pesquisadores como uma área de atuação elitista, que contribuía com a manutenção do status quo e representava os setores mais conservadores da sociedade, esses fatores culminaram na falta de interesse e afastamento de muitos profissionais. Cabe ressaltar que diferente das pesquisas, o mercado de trabalho permanecia ativo, mesmo com todas as questões que permeavam a área levando ao afastamento de muitos Psicólogos (BORGES, 2010).

De acordo com Bastos e Gondim (2010), a POT está entre os três maiores campos de atuação em Psicologia, juntamente da clínica e das políticas públicas. Seu desabrochar se deve ao investimento de pesquisadores que não abandonaram a produção de um saber científico contextualizado com a realidade brasileira, possibilitando que a criação de linhas de pesquisa e pós graduações e ainda de revistas científicas especializadas no campo fossem meios possíveis para o seu enraizamento (BORGES, 2010).

3.2 Ambiente hospitalar e saúde do trabalhador

Em linhas gerais, uma organização hospitalar possui atributos semelhantes a quaisquer outras grandes empresas, principalmente no que diz respeito a sua estrutura burocrática e administrativa, bem como os aspectos de hierarquização das atividades de responsabilidade organizacional, uma vez que a mesma é marcada pelas complexidades na distribuição de funções e atividades. Partindo disso, Graça (1996) *apud* Magalhães (2006, p. 32) assinala que,

Em princípio o hospital é uma organização como tantas outras (as empresas, os partidos políticos, as associações, sindicatos, as igrejas), e como tal, tem sido objeto de análise sociológica (e sobretudo psicossociológica), na medida que, antes de mais nada, é constituída por diferentes indivíduos e grupos, reunidos em função de um determinado objetivo e estabelecendo entre si determinado tipo de relações, de trabalho e de poder.

No entanto, é válido enfatizar que uma instituição de saúde possui características próprias que a diferencia de outras organizações, como os objetivos e finalidade de seus serviços, além da extrema interdependência entre as áreas de funcionamento, de forma que a eficiência dos serviços só é garantida com a inter-relação de todas as esferas que compõem o “órgão” hospitalar, sendo compreendido em sua totalidade e não como uma somatória de partes fragmentadas (TEIXEIRA, 1983).

Nessa linha de pensamento, Gonçalves (1998) discorre que para se conseguir atingir plenamente seus objetivos, as organizações hospitalares precisariam estruturar de maneira extremamente racional todos seus diversos setores. Salientando que é nesse aspecto da instituição que começam as dificuldades, haja visto que a estrutura define tentativamente as relações que deverão desenvolver-se entre as pessoas e os grupos que convivem na organização hospitalar. Apontando que “é natural e compreensível que tensões e conflitos surjam e se estabeleçam entre pessoas que trabalham no hospital, por ser esse um fato quase inevitável em qualquer ambiente de trabalho” (GONÇALVES, 1998, p. 3).

De acordo com Magalhães (2006), tais organizações são vistas como sistemas em permanente processo de transformação, aspecto que estaria implicado diretamente na participação de todos os colaboradores que as compõem. Salientando, ainda, que os serviços, cujo objeto de trabalho constitui-se do ser humano, requerem considerações além da capacidade técnica e ética do profissional, incluindo-se também a cultura organizacional, o paciente e a relação interpessoal. No mais,

Vislumbra-se também, um complexo de relações sociais, onde cada setor, clareando a ideia de que no hospital deverão existir valores gerenciais e organizacionais próprios, deverão estar unidos em um conjunto de critérios, capazes de orientar a conduta de cada integrante e de toda organização. Tais valores, incorporados às próprias normas e rotinas que definem os padrões de serviços, de atendimentos e de realizações, darão condições para garantir que seus objetivos sejam alcançados (MAGALHÃES, 2006, p. 21).

Com efeito, o ambiente hospitalar pode ser caracterizado por sua dinâmica complexa de trabalho, composto por um grande número de servidores que exercem funções diversas, de modo que,

(...) tem igualmente um sistema técnico e organizacional de trabalho, se bem distinto do que da empresa que transforma matérias-primas em produtos acabados, já que o seu objeto de trabalho são seres humanos. (...) é cada vez local de trabalho de grupos sócio profissionais muito particulares, diretamente afetados ao processo de prestação de cuidados (médicos, enfermeiros, técnicos de diagnóstico e terapêuticos), ou com funções de apoio ou gestão (administradores, engenheiros e técnicos de manutenção de instalações e equipamentos, informáticos, pessoal administrativo) (GRAÇA, 1996 *apud* MAGALHÃES, 2006, p. 32).

Nessas circunstâncias, os serviços de uma instituição hospitalar são prestados por grupos heterogêneos de colaboradores, com distintos níveis educacionais e qualificações, nos quais,

[...] os profissionais que atuam nesses ambientes são expostos diariamente a riscos ocupacionais, tais riscos têm sua origem nas atividades insalubres e perigosas, como por exemplo, a manipulação de controle sobre os agentes biológicos, químicos, físicos e mecânicos (materiais contaminados, aparelhagens) que podem provocar efeitos adversos à saúde dos profissionais (CARVALHO; BARBOSA; ENERTÉRIO, 2020, p. 13).

Além desses riscos, os trabalhadores vivenciam constantemente uma rotina de estresse, demandas excessivas, cansaço, frustração com o trabalho e pressão diante das atividades que são submetidos, aspectos esses que influenciam diretamente no desgaste físico e, sobretudo, no desgaste emocional e psicológico desses colaboradores. Em outras palavras, “essas práticas da rotina podem ser apontadas como fatores que possuem destaque em relação ao sofrimento psíquico no trabalho principalmente para os auxiliares de enfermagem onde as escalas e jornadas propiciam o desgaste, estresse, e também o burnout” (CARVALHO; BARBOSA; ENERTÉRIO, 2020, p. 13).

Corroborando com essa linha de pensamento, Santos, França, Vilas Boas e Miranda (2019) pontuam que a Síndrome de Bournout atinge profissionais que lidam diretamente e intensamente com pessoas e influenciam suas vidas. Ressaltando que essa síndrome tem sido uma das consequências desse ritmo atual: uma exaustão psicológica e emocional, um estresse crônico, uma diminuição da realização pessoal ou eficácia profissional provocados por condições de trabalho desgastantes. No mais, Gonçalves (1998) assinala que,

[...] como qualquer entidade prestadora de serviços o hospital está, mais do que qualquer outra organização, na dependência do comportamento de seus recursos humanos. Principalmente porque aqui os funcionários defrontam-se com pessoas fragilizadas pela doença e em processo de regressão psicológica, bem como com familiares sofridos e desgastados (GONÇALVES, 1998, p. 3).

Ademais, segundo Carvalho, Barbosa e Enetério (2020), através da análise de pesquisas acerca dos motivos de ocorrência de adoecimento psíquico no ambiente de trabalho, destaca que os fatores mais comuns são:

[...] fatores relacionados à organização do trabalho (setor de atuação, turnos, número de funcionários, reestruturações organizacionais, sobrecarga, problemas na escala, conflito de interesses, insegurança no trabalho), as relações sociais (o apoio social e o relacionamento interpessoal com colegas e supervisores) e as condições nas instituições hospitalares favorecem o aparecimento de patologias (CARVALHO; BARBOSA; ENETÉRIO, 2020, p. 18).

A partir do exposto, evidencia-se que tal configuração de trabalho acaba por gerar não apenas síndromes e, o consequente, adoecimento mental e físico, mas também a prevalência de absenteísmo, desmotivação, insatisfação entre outros fenômenos. Posto isto, podemos nos questionar de quais formas o Psicólogo Organizacional e do Trabalho pode vir a contribuir para a saúde dos trabalhadores no ambiente hospitalar e quais os desafios enfrentados na sua prática.

3.3 Atuação do Psicólogo organizacional e do trabalho no contexto hospitalar

Ao trazermos para debate a Psicologia Organizacional e do Trabalho no ambiente hospitalar podemos ocasionar mal-entendidos relacionados a prática e atribuições destes profissionais, uma vez que é comum nas redes hospitalares a atuação de outros psicólogos, a exemplo, os hospitalares. Os Psicólogos hospitalares ao contrário dos organizacionais irão atuar diretamente na linha de promoção de saúde e cuidados paliativos, ou seja, estes profissionais dispensarão atenção aos pacientes que se encontram em tratamento na unidade, aos seus familiares e a equipe de saúde.

Dessa maneira, visando à promoção de atividades de prevenção e curativas que reduzam ou amenizem o sofrimento mental e físico dos sujeitos que se encontram doentes e hospitalizados (VIEIRA, 2010). Não é objetivo desse trabalho se aprofundar sobre essa área da Psicologia, porém, ainda assim, é necessário ressaltar que o Psicólogo hospitalar, pode inclusive auxiliar o profissional Psicólogo da atuação organizacional na formulação de propostas e intervenções visando a saúde mental dos trabalhadores, uma vez que é fundamental que a equipe hospitalar se encontre saudável para conferirem cuidados aos usuários do serviço.

Assim, feito tal explanação, é crucial compreendemos em quais esferas o Psicólogo

pode estar promovendo melhoria. Nessa perspectiva, os autores Zanelli e Bastos (2004), explicitam que a Psicologia organizacional e do trabalho pode intervir em quatro níveis diversos, sendo eles: nível individual, tratando das características pessoais que interferem nas relações de trabalho; nível grupal, o qual refere-se às dinâmicas das relações dos grupos de trabalho; nível organizacional, que corresponde a estrutura da organização, como política e cultura; e por último, nível contextual ou ambiental, que refere-se ao contexto social e econômico no qual a organização está inserida. Logo,

A psicologia do trabalho pode ser designada como campo de compreensão e intervenção sobre o trabalho e as organizações, visando analisar a interação das múltiplas dimensões que caracterizam pessoas, grupos e organizações, com a finalidade de construir estratégias e procedimentos que promovam, preservem e restabeleçam o bem-estar (ZANELLI; BASTOS, 2004 *apud* CARVALHO; BARBOSA; ENETÉRIO, 2020, p. 14).

Em virtude disso, o Psicólogo deve então apresentar algumas habilidades e competências para bem desenvolver sua práxis, por exemplo, ter uma visão estratégica do negócio, manter boa comunicação e senso crítico, flexibilidade para trabalhar em equipe e ser generalista e maleável para bem lidar com os anseios da empresa e dos empregados (IEMA, 1999).

É imprescindível que o profissional em Psicologia Organizacional e do Trabalho aprimore e desenvolva seus conhecimentos em relação aos contextos laborais dos trabalhadores dos serviços de saúde, para isso, o mesmo não deve restringir-se a apenas os materiais teórico-metodológicos próprios da ciência psicológica, mas também ao estudo contínuo da literatura que envolve aspectos dessa realidade, como o entendimento das Políticas Públicas em Saúde, da Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador – PNSST, dos estudos advindos das áreas da administração e gestão hospitalar.

Dessa forma, compreende-se que o Psicólogo deve estar orientado por uma visão crítica e reflexiva, atuando a partir da problematização da realidade de trabalho nas organizações hospitalares, de modo que possa articular seus saberes práticos e teóricos em prol da melhoria das condições e relações no trabalho, formulando formas de intervenção que considere a participação dos colaboradores como chave primordial nesse processo de melhorias e, a partir disso, obtenha impacto significativo sobre os fatores que causam adoecimento.

Para exemplos de ações, pode-se elucidar a pesquisa desenvolvida pelos autores Sarriera e Silva (2003), intitulada: “O executivo pós-moderno: transformações no trabalho e subjetividade” na qual os pesquisadores investigam o sentido conferido ao trabalho por gestores

de empresas de grande porte e perpassam pelos níveis de estresse e dificuldades em gestar o negócio.

Um dos participantes da pesquisa era um gestor administrativo hospitalar, o mesmo relatou não encarar grandes pressões e níveis de estresse, uma vez que suas atividades são executadas em equipe, as metas são planejadas e cada setor possui uma hierarquia vinculada, o que facilita os resultados setoriais. Então, a grosso modo, em cada setor hospitalar há um gerente e/ou responsável que lidera as equipes e auxilia no cumprimento das metas.

Assim, essa é uma das possibilidades de atuação de um(a) Psicólogo(a) Organizacional no contexto hospitalar, nomeando representantes para cada setor e cargos, dos auxiliares de serviços gerais até os médicos, diminuindo então a carga estressora promovida pelo acúmulo de serviços e possibilitando vínculos intersetoriais, visto que é bem difícil que o(a) Psicólogo(a) consiga manter contato diário com todos os colaboradores de uma empresa de tão grande porte como um hospital.

Nesse viés, o Psicólogo Organizacional e do Trabalho poderá contribuir de forma significativa para a promoção de saúde mental e bem-estar social, bem como a análise de situações de riscos e insalubridade que possam ter prejuízos à vida desses trabalhadores, abarcando de forma integral a saúde dos mesmos. Reforçando a importância da atuação do profissional Psicólogo para a saúde do trabalhador, o Conselho Federal de Psicologia, através do relatório sobre o I Fórum Nacional de Psicologia e Saúde Pública, preconiza que o Sistema Conselhos de Psicologia:

Lute para integrar Psicólogos às equipes multidisciplinares nas ações de vigilância em saúde do trabalhador, contribuindo para a análise dos processos de trabalho e para a sua relação com os fatores subjetivos, emocionais e cognitivos do trabalhador. Fomente a implantação e/ou implementação de serviço de saúde e segurança do trabalhador, cujos princípios e diretrizes deem garantia de forma integral, com vistas à prevenção, promoção e recuperação da saúde do trabalhador da saúde pública (CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA - CFP, 2006, p. 22-23).

No mais, o Psicólogo Organizacional e do Trabalho atuará como mediador, facilitando os processos a nível individual e coletivo, gerando o protagonismo dos sujeitos no ambiente de trabalho. Auxiliando-os a encontrarem sentido e significado no trabalho, uma vez que o sentido é o valor que o trabalho possui para o indivíduo no âmbito pessoal, ou seja, sua satisfação e autorrealização. E o significado pode ser considerado como a representação social que a tarefa executada tem para o trabalhador, traduzindo-se pelo reconhecimento do seu trabalho para alcançar os resultados pretendidos, o sentimento de pertencimento a um grupo e a relevância e reconhecimento da sociedade pelo trabalho exercido (NEVES *et al.*, 2018).

Pelo que foi posto, é possível depreender que a Psicologia dispõe de conhecimentos e instrumentos técnico-científicos para atuar em múltiplas esferas, sobretudo na esfera organizacional e do trabalho, com equipes multidisciplinares, desenvolvendo ações que contribuam efetivamente para a saúde dos trabalhadores, bem como para o estabelecimento de um ambiente organizacional saudável e promissor para os seus colaboradores.

No que tange aos principais desafios da atuação do Psicólogo organizacional e do trabalho nas Instituições hospitalares, com base na análise dos materiais selecionados, observou-se que os estudos existentes sobre Psicologia na área hospitalar pouco contemplam ou problematizam o trabalho do Psicólogo organizacional nestes ambientes. Este fator dificulta a atuação e práxis dos profissionais que atuam nesta área, uma vez que não há técnicas e teorias vivenciais suficientes que possam orientá-los.

Essa pobreza material de acevo científico na área denuncia a necessidade e a importância que sejam desenvolvidas pesquisas e linhas de intervenções interdisciplinares e multiprofissionais, que abarquem múltiplos campos de atuação da POT e que possam nortear os profissionais adequada e eticamente.

Outra limitação evidenciada é a pouca clareza da identidade e, conseqüentemente, do papel do profissional de POT tanto em áreas diversas, quanto na área hospitalar ou de saúde. Ao que parecem muitos profissionais ainda estão desenvolvendo práticas voltadas para o interesse das empresas e instituições, ressaltando fatores como a produção e produtividade e negligenciando aspectos importantes, como a satisfação, saúde e bem estar dos trabalhadores. Ademais, o enfoque ainda está voltado para o desenvolvimento de práticas tradicionais. Segundo Moreira e Silva (2016, p. 10), “Isso decorre do fato de a atuação do Psicólogo organizacional ainda estar centrada em funções como recrutamento, seleção e aplicação de testes psicológicos, evidenciando que ele ainda não possui clareza sobre seu atual papel nas organizações”.

Posto isto, destacamos que esse aspecto pode limitar a visão acerca das possibilidades de contribuição do Psicólogo organizacional e do trabalho para as instituições hospitalares, o que vem a dificultar sua inserção nesse espaço de trabalho, haja visto que implica diretamente na falta de reconhecimento desses profissionais nos ambientes hospitalares, sejam eles públicos ou privados.

Diante do referenciado, pressupõe-se o quão fundamental é que o Psicólogo organizacional e do trabalho que atue nesta área, bem como em outras, tenha compromisso ético

e social com as pessoas da organização e não apenas com os que ocupam cargos de chefia. Visto que, de acordo com Bastos, Yamamoto e Rodrigues (2013), o meio organizacional e do trabalho é permeado por discursos que fazem com que a Psicologia Organizacional e do Trabalho ainda seja associada aos estereótipos do período de sua consolidação, tal como a tentativa de adaptação dos sujeitos ao sistema de produção. Essa visão precisa ser rompida, uma vez que, desconsidera os sujeitos e as árduas construções e mudanças enfrentadas pela POT para se tornar uma área de crescimento, desenvolvimento e que proporcione respeito e qualidade de vida aos indivíduos.

No mais, corroborando com a afirmação supracitada, é importante ressaltar as mudanças que a POT passou, as quais foram fundamentais para o rompimento desse modelo de manutenção de status quo, a citar, a expansão da atuação para organizações diversificadas como os próprios hospitais, instituição de saúde e organizações não governamentais. E, a preocupação em promover políticas atentas as condições de trabalho nesses espaços (BASTOS; YAMAMOTO; RODRIGUES, 2013).

Por fim, evidencia-se a importância da produção de conhecimentos, métodos e técnicas que possam embasar a prática desses profissionais e ainda abarquem os cenários e as desigualdades sociais que impactam a sociedade contemporânea brasileira. Assim como suas pluralidades, necessidades, demandas e especificidades, como a desigualdade de gênero, de renda, de raça, injustiças sociais e ainda a pobreza e as disparidades regionais. O Psicólogo organizacional e do trabalho deve estar atento ao contexto em que está inserido e isso deve perpassar as paredes e muros das organizações, uma vez que é imprescindível escapar dos modismos e produções acríticas, que há muito tempo perpetuam-se e estão inscritas na história do nosso país (LEÃO, 2012).

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Portanto, com base nas ideias expostas ao longo do artigo, evidencia-se que a trajetória e constituição da história da Psicologia vem sendo perpassada por constantes ressignificações e remodelamento de sua prática, o que acarretou na ampliação dos seus espaços de atuação frente à dinâmica das relações sociais e, inevitável transformação das sociedades. De forma análoga, os avanços ao longo das décadas na área da POT foram decisivos para sua consolidação como um importante espaço no contexto profissional dos(as) Psicólogos(as).

Em contra partida, ainda existem muitos desafios e limitações para a atuação do Psicólogo organizacional e do trabalho no contexto das instituições hospitalares, o que implica na necessidade de um maior reconhecimento das contribuições que esse profissional pode proporcionar nesses ambientes. Considerando que sua práxis não deve está centrada apenas na replicação de técnicas pré-estabelecidas e obtenção de resultados, mas, sobretudo, ancorar-se no compromisso ético e social com a saúde dos trabalhadores que compõe o quadro de funcionários das equipes hospitalares.

Acrescenta-se, ainda, a grande contribuição que a Psicologia Organizacional e do Trabalho pode trazer para a gestão hospitalar, lançando seu olhar especializado as questões pertinentes da organização de saúde como um todo, solucionando e mediando conflitos, possibilitando bem estar e prazer aos colaboradores, bem como contribuindo para a gestão e administração geral da instituição.

Quanto às limitações do presente trabalho, destacamos a escassez de publicações e acervo literário sobre Psicologia Organizacional e do Trabalho na área estudada, dessa forma, impossibilitando uma visão mais detalhada acerca da atuação do Psicólogo organizacional e do trabalho no contexto hospitalar. Carvalho, Souza, Rosa e Gomes (2011) reforçam este argumento ao elucidarem que embora a Psicologia Organizacional e do Trabalho tenha vários estudos no Brasil e tenha atingindo reconhecimento, ainda não desenvolveu estudos significativos sobre a Psicologia organizacional em contextos hospitalares.

Por fim, destacamos a necessidade de que Psicólogos(as) organizacionais atuantes nos hospitais e redes de saúde desenvolvam pesquisas e contribuam ativamente com o florescimento da Psicologia Organizacional e do Trabalho, visto que esta não se resume apenas ao trabalho prático, mas também ao teórico-metodológico e vivencial. No mais, almejamos contribuir efetivamente na valorização e disseminação dos conteúdos relacionados a Psicologia Organizacional e do Trabalho no contexto que nos propomos a estudar, evidenciando sua relevância e potencial de contribuição ativa.

REFERÊNCIAS

BASTOS, A. V. B; YAMAMOTO, O, H; RODRIGUES, A. C. de O. Compromisso social e ético: desafios para a atuação em psicologia organizacional e do trabalho. In: BORGES, L. O. **O trabalho e as organizações: atuações a partir da Psicologia**. São Paulo: Artmed, 2013. p. 25-52.

BASTOS, A. V. B. A Imagem da Psicologia Organizacional e do Trabalho entre Estudantes de Psicologia: o impacto de uma experiência acadêmica. **Psicologia Ciência e Profissão**, v. 3, n. 25, p. 352-369, 2005.

BASTOS, A. V. B. Psicologia organizacional e do trabalho: que respostas estamos dando aos desafios contemporâneos da sociedade brasileira? In: YAMAMOTO, O. H; GOUVEIA, V. V. (Eds.). **Construindo a psicologia brasileira**: Desafios da ciência e da prática psicológica. São Paulo, SP: Casa do Psicólogo, 2003. p. 139-166.

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

BASTOS, A. V. B; GONDIM, S. M. G. **O trabalho do psicólogo no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2010.

BORGES, L. de O. A Psicologia do Trabalho e das Organizações no Brasil floresce? **Estudos de Psicologia**, v. 3, n. 15, p. 277-279, 2010.

CAMPOS, K. C. de L; DUARTE, C; CEZAR, E. de O; PEREIRA, G. O. de A. Psicologia Organizacional e do Trabalho – Retrato da Produção Científica na Última Década. **Psicologia Ciência e Profissão**, v. 4, n. 31, p. 702-717, 2011.

CARVALHO, C. R. de; BARBOSA, M. M. C; ENETÉRIO, N. G. da P. Saúde mental do trabalhador no ambiente hospitalar. In: **Anais do III Seminário de Produção Científica do Curso de Psicologia da UniEvangélica**, Centro Universitário de Anápolis – UniEvangélica. 2020, p. 1-24.

CARVALHO, D. B. de; SOUZA, L. M. R. de; ROSA, L. S; GOMES, M. L. de C. Como se escreve, no Brasil, a História da Psicologia no contexto hospitalar? **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, v. 1, n. 3, p. 1005-1026, 2011.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **I Fórum Nacional de Psicologia e Saúde Pública**: Contribuições técnicas e políticas para avançar o SUS. Relatório final. Brasília, CFP, 2006.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Quem é o Psicólogo Brasileiro?** São Paulo: Edicon, Educ, 1988. 294 p.

DIMENSTEIN, M; MACEDO, J. P. Formação em Psicologia: Requisitos para atuação na atenção primária e psicossocial. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 32, n. 1, p. 232-245, 2012.

FARR, R. M. **As Raízes da Psicologia Social Moderna**. 10 ed. Petrópolis: Vozes, 2012. 246 p.

GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6. Ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GLENN, S. S; MALOTT, M. E. Complexidade e seleção: implicações para a mudança organizacional. **Behavior and Social Issues**, v. 13, p. 89-106, 2004.

GONÇALVES, E. L. Estrutura organizacional do hospital moderno. **Revista de Administração de Empresas**, v. 38, n. 1, p. 80-90, 1998.

IEMA, C. R. D. Um estudo teórico sobre a formação do psicólogo organizacional no Brasil. **Psicologia: Teoria e Prática**, v. 1, n. 1, p. 31-41, 1999.

LEÃO, L. H. da C. Psicologia do Trabalho: aspectos históricos, abordagens e desafios atuais. **Estudos Contemporâneos da Subjetividade**, v. 2, n. 2, p. 291-305, 2012.

MAGALHÃES, S. R. B. de S. **Gestão de Recursos Humanos em organizações hospitalares: A utilização de indicadores como ferramenta de gestão**. Dissertação (Mestrado Acadêmico em Saúde Pública) - Universidade Estadual do Ceará. Fortaleza, 95 p., 2006.

MARX, K. **O capital: crítica da economia política**. São Paulo: Abril Cultural, 1983.

MOREIRA, G. L. de C. B; SILVA, S. P. C. Desafios da Gestão na Saúde: Possíveis Contribuições da Psicologia Organizacional e do Trabalho. **Id On Line Revista Interdisciplinar e de Psicologia**, v. 10, n. 31, p. 3-15, 2016.

NEVES, D. R.; NASCIMENTO, R. P; FELIX JUNIOR, M. S; SILVA, F. A da; ANDRADE, R. O. B. de. Sentido e significado do trabalho: uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à Scientific Periodicals Electronic Library. **Cadernos Ebape.Br**, [S.L.], v. 16, n. 2, p. 318-330, 2018.

SANTOS, E. N. dos; FRANÇA, I. J. S. de; VILAS BOAS, L. L; MIRANDA, A. P. Saúde do trabalhador no ambiente hospitalar: fatores de risco para síndrome de burnout. **Nursing**, v. 22, n. 248, p. 2572-2576, 2019.

SARRIERA, J. C; SILVA, M. A. da. O executivo pós-moderno: transformações no trabalho e subjetividade. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 3, n. 2, p. 35-62, 2003.

SILVA, R. M. da; LONGO, S. S. **Intervenções em psicologia organizacional e do trabalho em organizações de saúde pública: uma experiência no interior do Paraná**. 2008. 39 f. TCC (Graduação) - Curso de Bacharelado em Psicologia, Universidade Estadual do Centro-oeste, Irati - Pr, 2008.

TEIXEIRA, J. M. de C. Sistemas médicos, técnicos e administrativos do hospital moderno: sua organização. In: GONÇALVES, E. L. (coord.). **O hospital e a visão administrativa contemporânea**. São Paulo: Pioneira, 1983. p. 223.

VIEIRA, L. N. L. A Atuação do Psicólogo no Contexto Hospitalar. **Psicologado**, [S.l.]. 2010. Disponível em: <https://psicologado.com.br/atuuacao/psicologia-hospitalar/a-atuuacao-do-psicologo-no-contexto-hospitalar>. Acesso em 23 jun. 2020.

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, 2004. p. 78-83.