



CENTRO UNIVERSITÁRIO DR. LEÃO SAMPAIO – UNILEÃO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

SOPHIA MILLA SANTOS OLIVEIRA

**A PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO E SUAS CONTRIBUI-
ÇÕES NAS ORGANIZAÇÕES HOSPITALARES**

Juazeiro do Norte
2020

SOPHIA MILLA SANTOS OLIVEIRA

**A PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO E SUAS CONTRIBUI-
ÇÕES NAS ORGANIZAÇÕES HOSPITALARES**

Artigo apresentado à Coordenação do Curso de Graduação em Psicologia do Centro Universitário Dr. Leão Sampaio, como requisito para a obtenção do grau de bacharelado em Psicologia.

Juazeiro do Norte
2020

SOPHIA MILLA SANTOS OLIVEIRA

**A PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO E SUAS CONTRIBUI-
ÇÕES NAS ORGANIZAÇÕES HOSPITALARES**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à coordenação do curso de Psicologia do Centro Universitário Dr. Leão Sampaio, como requisito para obtenção de grau de Bacharelado em Psicologia.

Aprovado em: 14/12/2020

BANCA EXAMINADORA

Esp. Larissa Vasconcelos Rodrigues
Orientadora

Esp. Indira Feitosa Siebra de Holanda
Avaliadora

Esp. Izabel Fortaleza de Lima
Avaliadora

Para a minha mãe Maria Francieuda, que com muito amor e apoio, não mediu esforços para que eu chegasse até aqui. Aos meus filhos Moisés e Emanuel, que se fizeram combustível essencial nos momentos de desesperança.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, pelo dom da vida, agradeço a minha orientadora Larissa Vasconcelos Rodrigues, pela a parceria na elaboração do meu trabalho de conclusão.

Aos meus pais Maria Francieuda Santos Costa e Ailton Bezerra de Oliveira, que sempre estiveram ao meu lado me apoiando ao longo de toda a minha trajetória acadêmica; obrigada por acreditarem que eu seria capaz de superar os obstáculos que a vida me apresentou.

Ao meu irmão Antonio Raimundo de Oliveira Neto, meu espelho, seu apoio e incentivo me serviram de alicerce para as minhas realizações.

Á meu esposo Thiago Pedro Alexandre Moreira, que me fez entender que o futuro é feito a partir da nossa constante dedicação.

Aos meus queridos e amados filhos Pedro Moisés Oliveira Moreira e Pedro Emanuel Alexandre Oliveira Moreira, vocês são o combustível da minha vida.

Também agradeço a minha dupla na vida acadêmica Livia Limaverde Carvalho, que sempre se fez presente me ajudando com sua vasta experiência e paciência.

O meu muito obrigada a todos que de forma direta ou indiretamente fizeram parte da minha formação.

A PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO E SUAS CONTRIBUIÇÕES NAS ORGANIZAÇÕES HOSPITALARES

Sophia Milla Santos Oliveira¹
Larissa Vasconcelos²

RESUMO

A Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) é uma das possíveis áreas de atuação da psicóloga, tendo como campo de investigação o fenômeno do homem no mundo do trabalho. Assim, esta pesquisa objetiva, caracterizar o papel do profissional de Psicologia Organizacional e do Trabalho, para assim compreender qual as suas contribuições dentro das instituições organizacionais de caráter hospitalar. Quanto a metodologia, trata-se de pesquisa bibliográfica qualitativa, de natureza básica e descritiva, constituída principalmente por livros, artigos, relatórios de pesquisas e de materiais disponibilizados na internet nos últimos 10 anos. A investigação apontou que a atuação da POT no hospital é demarcada por uma prática voltada a mediação das relações de poder, aos pensamentos tradicionais e resistentes na área gestão de pessoas, portanto, para uma prática efetiva das psicólogas organizacionais e do trabalho nos hospitais é fundamental que estas atuem com mediação e promoção a saúde para que possam alcançar a produtividade, destacando o olhar direcionado as implicações de todos os funcionários desde o cargo operacional ao estratégico.

Palavras chaves: Psicologia Organizacional, Psicologia do trabalho, Gestão de pessoas, Psicologia no Hospital

ABSTRACT

Organizational and Work Psychology (POT) is one of the possible areas of activity of the psychologist, having as a research field the phenomenon of man in the world of work. Thus, this research aims to characterize the role of the professional in Organizational and Work Psychology, so as to understand what their contributions are within the organizational institutions of a hospital nature. As for the methodology, it is a qualitative bibliographic research, of a basic and descriptive nature, consisting mainly of books, articles, research reports and materials made available on the internet in the last 10 years. The investigation pointed out that the performance of POT in the hospital is marked by a practice aimed at mediating power relations, traditional and resistant thoughts in the area of people management, therefore, for an effective practice of organizational psychologists and work in hospitals is fundamental that they act with mediation and health promotion so that they can achieve productivity, highlighting the look focused on the implications of all employees from operational to strategic positions.

Keywords: Organizational Psychology, Work Psychology, People Management, Hospital Psychology

¹ Discente do curso de psicologia da UNILEÃO. Email: sophia.milla.psicologia02@gmail.com

² Docente do curso de psicologia da UNILEÃO. Email: larissavasconcelos@leaosampaio.edu.br

1 INTRODUÇÃO

O termo Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) teve seu surgimento em meio a Revolução industrial, com o intuito de contribuir na construção de alternativas para o bom rendimento dos colaboradores e organização. De acordo com Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2014) a Psicologia Organizacional e do Trabalho representa uma das possíveis áreas de atuação das psicólogas, onde nela o profissional trabalha com a abrangência das atividades trabalhistas realizadas pelo homem; tendo que assim compreender a estrutura, dinâmica, produtividade e saúde existentes no ambiente de trabalho e suas relações.

A pesquisa surgiu com base nas experiências vividas em uma instituição hospitalar durante o estágio ênfase em psicologia e processos de gestão, sendo o mesmo componente da grade curricular da formação em psicologia. Com base nas experiências e reflexões ofertadas por estas vivências, o presente trabalho busca como objetivo, caracterizar o papel do profissional de Psicologia Organizacional e do Trabalho, para assim compreender qual as suas contribuições dentro das instituições organizacionais de caráter hospitalar. Buscando respostas para a questão problema: “Qual o papel e contribuições das psicólogas Organizacional e do Trabalho (POT) dentro das organizações hospitalares?”.

Desse modo, o principal objetivo deste trabalho é caracterizar o papel do profissional de Psicologia Organizacional e do Trabalho, para assim compreender qual as suas contribuições dentro das instituições organizacionais de caráter hospitalar. Para que isso seja possível, faz-se necessário compreender qual o papel do profissional, discutir os desafios na área de desenvolvimento humano no ambiente hospitalar e analisar os possíveis desafios do trabalho do POT nesse contexto.

Quanto a abordagem, trata-se de pesquisa qualitativa, quanto a natureza, de pesquisa básica; quanto aos seus objetivos, de pesquisa descritiva; e quanto aos procedimentos técnicos, em pesquisa bibliográfica, constituída principalmente por artigos, relatórios de pesquisas e de material disponibilizados na internet.

De acordo com Gil (2010), a pesquisa é bibliográfica quando é realizada tendo por base materiais já publicados, como: livros, revistas, jornais e materiais disponíveis na internet.

A pesquisa será realizada a partir do site Scielo, Google, Google Acadêmico, serão utilizados para buscas as palavras chaves: Psicologia Organizacional, Psicologia do trabalho, Gestão de pessoas, Psicologia no Hospital. Serão consideradas como critério de inclusão pesquisas publicadas nos últimos 10 anos, sendo eles artigos referentes a relatos de experiência, estudos de casos ou pesquisa e ação; publicados em língua portuguesa.

2.1 PRÁTICAS DO PROFISSIONAL DE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO

A inserção das práticas do profissional em psicologia nas organizações, foi desde o princípio construída sobre debates aos quais questionavam suas práticas e competências para atuação das mesmas, até a sua titulação. Em meados da década de 1930 a Psicologia Organizacional e do Trabalho, assim como as práticas de competência do profissional de psicologia, teve a sua primeira versão, titulada de Psicologia Industrial.

Para Coelho-Lima, Costa e Yamamoto (2011), o papel da profissional de psicologia durante a sua primeira versão, era voltado exclusivamente para a seleção e avaliações de desempenho dos colaboradores que iriam ingressar nos trabalhos industriais. Usavam como base para o bom desenvolvimento das organizações industriais teorias administrativas. Sua segunda versão veio titulada de Psicologia Organizacional, onde as práticas da psicóloga consistiam em promover ações em grupos, grupos estes compostos por colaboradores das organizações, visando alcance de produtividade dentro das mesmas. Sua terceira versão veio titulada de Psicologia do Trabalho, onde a mesma tinha sua ênfase no homem e suas atividades trabalhistas, tornou então as manifestações e significados desses trabalhos objeto de estudo, acreditando que estes elementos estavam relacionados a subjetividade e saúde do trabalhador, o que era de forte ligação com o bom rendimento do seu trabalho dentro da organização.

Gondim, Borges-Andrade e Bastos (2010) ressaltam que a partir da primeira versão da Psicologia Organizacional e do Trabalho, titulada na época como psicologia industrial, deixa notório que as práticas da profissional de psicologia dentro das organizações naquela época, estavam ligadas somente a busca por bons resultados financeiros, trabalhando de forma administrativa técnica; por meio das

seleções e avaliações de desempenho. Já na sua segunda titulação, a Psicologia Organizacional e do Trabalho, ganha uma nova versão, onde a mesma se direciona para a instituição organizacional em grupos, possibilitando assim, uma melhor análise, que possibilita ao profissional da psicologia ampliar seus conhecimentos, tendo assim mais capacidade para elaboração de um bom planejamento de intervenções, mantendo o foco na continuação de bons rendimentos organizacional. Na sua terceira versão a POT, sela união com a Psicologia Social, onde então se abre para estudos que possibilitem o entendimento sobre o trabalho do homem e suas manifestações e significados, passando a considerar quesitos como saúde e subjetividade, grandes influenciadores no bom rendimento dos colaboradores.

De acordo com Tramontin et al. (2017) é de competência da profissional de psicologia dentro das organizações as práticas de orientações, análise e diagnóstico institucional. É sobre uso destas ferramentas que a psicóloga contribui para o bom desenvolvimento e rendimento institucional da empresa e seus colaboradores.

Os profissionais que atuam no campo da psicologia do trabalho, nas relações de trabalho e emprego, atuam nos processos de inserção, integração e inclusão de trabalhadores, são responsáveis pelas mediações de conflitos, negociação e conciliação coletivas e sindicais; atuam também nas relações judiciais e extrajudiciais, nos sistemas de normas e controle das relações de trabalho, nas políticas públicas e sociais de promoção de trabalho e emprego (SBPOT, 2020).

Podemos citar como competências profissionais dessa área:

- Desenvolver programas de inclusão, integração e socialização de pessoas no trabalho;
- Atuar no manejo de conflitos e litígios laborais;
- Atuar em processos de mediação de conflito, conciliação e negociação coletivas e sindicais;
- Desenvolver e aperfeiçoar sistemas de normas e controle das relações de trabalho;
- Atuar em políticas e programas de promoção, inclusão e manutenção do trabalho e do emprego;
- Promover a qualidade das relações de trabalho no contexto das novas formas de organização do trabalho e da produção. (SBPOT, 2020. P. 17)

O SBPOT (2020) faz referência também aos profissionais da psicologia que trabalham no campo da psicologia organizacional, com o comportamento da organização, atuam na intervenção em processos e dinâmicas de interação entre indivíduos, grupos, organização e contextos macrossociais”. E possuem como competências:

- Realizar levantamentos e diagnósticos da inserção da organização no seu contexto de atuação, segmento produtivo e suas redes de interação;

- Realizar levantamentos e diagnósticos de fenômenos psicossociais (motivação, satisfação, clima, cultura organizacional, liderança, entre outros);
- Realizar levantamentos e diagnósticos de resultados organizacionais (rotatividade, absenteísmo, produtividade, entre outros) e seus possíveis fatores associados;
- Propor e implementar programas e práticas de gestão que promovam a diversidade, a satisfação, o desempenho e o bem-estar e a qualidade de vida no trabalho;
- Atuar no desenvolvimento de gestores e de equipes de trabalho. (SBPOT, 2020. P. 18)

Já os profissionais que responsáveis pela mudança, inovação e transformação organizacional, possuem o objetivo de preservar o ajuste pessoa-trabalho-organização e assegurar o melhor desempenho, seja ele individual, grupal ou organizacional (SBPOT, 2020). São competências destes profissionais:

- Atuar em processos organizacionais estimulando ambientes favoráveis à criatividade, à mudança, à inovação e às transformações organizacionais;
- Desenvolver ações para melhoria do potencial criativo de gestores e trabalhadores;
- Propor e implementar programas de redesenho do trabalho que otimizem o ajuste pessoa-ambiente organizacional;
- Atuar em programas de melhoria do desempenho individual, de equipes e de processos de trabalho;
- Avaliar impactos de processos de mudanças, inovação e transformação nos níveis de indivíduos, grupos, organização e sociedade;
- Preparar lideranças para atuar em processos de mudança, inovação e transformação. (SBPOT, 2020. P. 18)

Em relação as práticas de atuação do POT, Silva (2011) compreende a atuação do mesmo como de fundamental importância dentro das organizações, atuando de forma a incentivar e auxiliar os colaboradores no processo de alcance de qualidade da organização por completa. Dentre as práticas deste profissional destaca-se: recrutamento, auditoria e treinamento; atuantes como facilitadores, capazes de identificar e transmitir potenciais de qualidade para assim obterem bons resultados. Profissionais bem motivados rendem bons frutos, é de competência da psicóloga organizacional, saber manejar estratégias, para trabalhar com as diferentes personalidades que se encontram nas organizações de maneira político global. Sendo então responsabilidade da psicóloga organizacional o excelente desenvolvimento da produtividade da organização, assim como o bom rendimento dos seus colaboradores, sem perder a boa qualidade de saúde do trabalhador.

O autor Santos et al., (2013) relata que quanto ao papel da psicóloga organizacional, diante das muitas práticas pertencentes ao seu cargo, a prática de facilitador tem forte contribuição diante das necessidades existentes, sendo elas de base individuais ou organizacionais; facilitar mudanças é de grande ação dentro de uma

instituição, pois é somente através de mudanças que se progredi.

Como apresenta Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2014), a psicóloga organizacional vem nos dias atuais se configurando como profissional de integração em múltiplos campos de atuação, sua atuação sobre tudo é com foco na boa produtividade e garantia de saúde ao trabalhador, sendo estas organizações de cunho público ou privado.

De acordo com Rezende (2006, apud GORGES, 2008) para uma boa qualidade de vida do trabalhar no âmbito de trabalho, é de fundamental importância a motivação do mesmo, tendo em vista que um colaborador eminentemente motivado tem maior probabilidade ao bom rendimento produtivo dentro da organização.

2.2 AS ORGANIZAÇÕES HOSPITALARES

A atuação da psicóloga organizacional em contexto hospitalar possui ênfase para o desenvolvimento de estratégias com relação ao alto número de relações interpessoais no âmbito de trabalho. Assim como as demais organizações onde atua a profissional de psicologia organizacional, é exigido da profissional uma prática de modo técnica, política e estratégica, para conseguir possíveis soluções frente aos conflitos que surgem.

Foucault (1984) nos traz que o ajuste desses dois processos, deslocamento da intervenção médica e disciplinarização do espaço hospitalar, que está na origem do hospital médico - dois fenômenos distintos em sua origem - vão poder se ajustar com o aparecimento de uma disciplina hospitalar que terá por função assegurar o esquadrinhamento, a vigilância, a disciplinarização do mundo confuso do doente e da doença, como também transformar as condições do meio em que os doentes são colocados. O hospital era visto como um lugar de desordem, para que houvesse modificações era necessário aplicar a disciplina, técnica esta usada no hospital marítimo e militar.

É a introdução dos mecanismos disciplinares no espaço confuso do hospital que vai possibilitar sua medicalização. Tudo o que foi dito até agora pode explicar porque o hospital se disciplina. As razões econômicas, o preço atribuído ao indivíduo, o desejo de evitar que as epidemias se propaguem explicam o esquadrinhamento disciplinar a que estão submetidos os hospitais. Mas se esta disciplina torna-se médica, se este poder disciplinar é confiado ao médico, isto se deve a uma transformação no saber médico. A formação de uma medicina hospitalar deve-se, por um lado, à disciplinarização do espaço hospitalar, e, por outro, à transformação, nesta época, do saber e da prática médicas. (FOUCAULT, 1984, P. 60)

Rosa e Isabel (2007 apud MOREIRA, 2016) ressalta que de modo generalizado as praticas hospitalares se encontram repletas de conflitos dificultorios, dentre eles se destacam os conflitos interpessoais, a dificuldade de comunicação e o alto nível de estresse no âmbito de trabalho. Destaca ainda a falta de despreparo profissional de alguns colaboradores, quando se trata das avaliações dos serviços prestados vista a abrangente demanda emocional ofertada pela prática das atividades em saúde.

Para Chaves (2010 apud MOREIRA, 2016) não existe profissional melhor e mais capacitado para as atividades de Gestão de Pessoas, que a profissional de Psicologia Organizacional e do Trabalho, pois somente ele conhece e domina as práticas e os fundamentos do comportamento, sendo eles de caráter grupal ou individual; o que lhe permite domínio sobre as atividades de reforço, motivação e satisfação, atividades facilitadoras no processo de desenvolvimento de atividades com ênfase na direção e organização grupais.

De acordo com Florentino, (2019) e Keller et al., (2008), uma ferramenta bastante utilizada no âmbito hospitalar é o treinamento de liderança e habilidades interpessoais; ferramentas estas utilizadas como busca de estratégias educativas entre os colaboradores e líderes.

A respeito das contribuições da Psicóloga Organizacional e do Trabalho referente ao contexto em saúde, Moreira e Silva (2016) atestam que a capacidade do mesmo esta sobre a pratica de direcionar as instituições em busca de boa qualidade de saúde no trabalho, assim como atuando de modo a facilitar as tomadas de decisões em busca de resolução de conflitos e demais dificuldades dentro da organização, não esquecendo de ressaltar a sua importância nos processos de desenvolvimento, progresso e motivação dos colaboradores.

De acordo com Zurba (2011 apud MOREIRA, 2016) é demanda da profissional de psicologia no âmbito em saúde, fazer uso da ética, utilizando sempre linguagem acessível, assim como habilidade no desenvolvimento de atividades grupais, sempre fazendo uso da empatia, sendo com colegas ou demais contatos.

O autor Oliveira (2010 apud MOREIRA, 2016) descreve como exercício das funções da profissional de psicologia organizacional, a pratica frente aos desenvolvimentos de ações que visem prevenir a saúde do trabalhador; para tais ações é muito utilizado a ferramenta Diagnostico Institucional, com o intuito de analisar as situações de relação no âmbito de trabalho, através dos resultados

obtidos, a profissional de psicologia elabora propostas de mudanças, visando amparar a saúde do trabalhador, assim como o bom rendimento do mesmo dentro da organização.

2.3A PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO E O HOSPITAL

A primeira coisa a ser esclarecida é o papel da psicóloga dentro das instituições, para Bleger (1984) a psicóloga não deve ser o profissional da alienação e tão pouco deve ser confundido como um educador, é papel deste profissional explicar a demanda. Deve agir como um agente de mudança, capacitando a instituições a enfrentar situações, refletindo sobre elas.

Seeger e Chagas (2010) nos trazem que o lugar da psicóloga fica vinculado a um lugar que possibilite investigar, elucidar e viabilizar a mudança, que deve estar ligada à capacidade da própria instituição em conhecer suas questões. A psicóloga deve ater-se em atender, gerar respostas, educar, conduzir ou prestar orientação nestes casos.

De acordo Guirado (1987, p. 67, apud SEEGER; CHAGAS, 2010, p. 12) a posição da psicóloga nas instituições deve ser no lugar daquele que:

se reveste da condição de assinalar, pontuar e interpretar as defesas, as fantasias e as ideologias dos grupos. É este o objeto de seu trabalho: o mundo das representações inconscientes, as expressões “deslocadas” do sincretismo ou da indiferenciação, no sentido de sua discriminação e de sua integração aos aspectos institucionalizados desses grupos. Qualquer mudança, portanto, deverá passar pelo sujeito.

Guerra (2007, apud PESCA, 2011), descreve de forma minuciosa algumas funções da profissional que o distingue dos demais. A psicóloga dentro das instituições age como um catalisador, uma vez que a mesma irá facilitar os processos de comunicação, desenvolvendo técnicas que vão ajudar na dinamização do mesmo. No papel de acesso, o profissional vai atuar na sensibilização e prestação de acolhimento com os membros, incentivando na potencialização das competências desenvolvidas pelos líderes. Na função de consultor, a psicóloga vai buscar desvelar os problemas implícitos, articulando estratégias de intervenções para melhorar o clima. Como técnico, a mesma vai a buscar de melhorias para a organização. Se caso for necessário, pode-se realizar recrutamentos internos e externos para melhorar o alinhamento de estratégias políticas do RH. E ela também desenvolve o papel de avaliador. Avaliando assim o desempenho dos membros,

uma vez que, quando isto for reconhecido é de suma importância que sejam desenvolvidos mecanismos onde os funcionários serão recompensados e valorizados pelos trabalhos desempenhados.

O trabalho no hospital tem uma divisão de trabalho semelhante ao de uma linha de montagem, na qual quem circula é o funcionário, onde os trabalhadores transformam-se em força de trabalho a ser objetivada e comprada de acordo com a demanda da função e por decorrência, o trabalho de cuidar, ou o cuidar transformado em trabalho, adquire o caráter de mercadoria, que produzem efeitos danosos na saúde e no psiquismo do trabalhador. Quando o cuidado é tornado profissão, deixa de ser executado pela afetividade expressa e espontânea, seja na forma de carinho ou na forma de agressão (BORSOI; CODO, 1995).

Diante disso, percebe-se que a atuação da psicologia é para além da redução de conflitos e perturbações, o psicólogo deve estar apto para intervir nas questões emocionais e mentais dos membros das instituições, tendo assim como missão avaliar o desenvolvimento comportamental dentro das organizações e buscar uma forma de estabelecer o bem-estar na organização, fazendo com que os funcionários possam sentir-se mais motivados para desempenhar suas tarefas.

É preciso um setor de recursos humanos com preparo técnico e capacidade de planejar e fiscalizar a execução das ações pretendidas, afim de não se tornar utópico almejar a eficiência necessária.

É de importância relatar que o profissional de psicologia atuante como Psicóloga Organizacional e do Trabalho também pode exercer suas funções frente aos processos de Gestão de Pessoas, utilizando das suas metodologias e praticas no desenvolvimento das atividades de Recrutamento, Seleção, Treinamento, Desenvolvimento e Avaliações de Desempenho.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O referido trabalho objetivou a compreensão acerca das práticas da Psicóloga Organizacional e do Trabalho e suas contribuições no campo de atuação nas organizações hospitalares. Diante das leituras realizadas para a construção dessa pesquisa, foi possível compreender que esta área da psicologia busca pela compreensão das relações entre organização e trabalhadores, com base na diversidade e perspectivas existentes. Assim, a Psicóloga Organizacional e do

Trabalho faz uso de ferramentas para diagnósticos institucionais, sendo este, a chave para intervenções assertivas neste contexto.

Independente de que tipo de instituição esteja, é por meio do diagnóstico organizacional e suas intervenções de forma multidisciplinar e interdisciplinar que a POT vem contribuindo para o melhor desenvolvimento das organizações.

Tendo em mente que o trabalho é uma das ferramentas que proporciona ao homem uma relação edificada com a sociedade, podendo através dessa relação manifestar sua subjetividade, a POT busca compreender o campo de trabalho e as relações ofertadas por este, sendo relações adoecedoras ou não. A profissional de psicologia no contexto em questão faz uso de suas competências técnicas e teóricas com o objetivo de considerar as subjetividades existente e como elas interferem ou contribuem para a produtividade.

Atuar como POT no âmbito hospitalar proporciona ao profissional uma carga de desafios, dentre eles destaca-se a gestão com pensamentos tracionais, em que as relações ainda são em torno daqueles que possuem maior poder, sendo na maioria das vezes a subjetividade dos colaboradores um assunto não discutido. Se faz necessário pensar acerca do papel e contribuições da POT nesse contexto, trazendo a importância da Psicóloga Organizacional e do Trabalho na promoção de saúde e produtividade, destacando a importância da subjetividade de cada colaborador.

Diante dos objetivos, compreende-se que os mesmos foram alcançados, uma vez que as leituras realizadas para a construção do mesmo possibilitaram, identificar quais práticas são realizadas pelos psicólogos organizacionais neste espaço e suas contribuições para o âmbito hospitalar.

REFERÊNCIAS

BLEGER, J. **Psico-higiene e psicologia institucional**. Porto alegre: Artmed, 1984.
COELHO-LIMA, F.; COSTA, A. L. F.; YAMAMOTO, O. H. **O exercício profissional do psicólogo do trabalho e das organizações: uma revisão da produção científica**. Revista Psicologia Organizações e Trabalho, v. 11, n. 2, p. 21-35, 2011.

FLORENTINO, P. S. A. **Psicologia organizacional e do trabalho e gestão em saúde: relato de experiência de estágio em um hospital público**. 2019. 35f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Psicologia) – Universidade Estadual da Paraíba (UEPB), Campina Grande.

FOUCAULT, M. O nascimento do hospital. *In*: FOUCAULT, M. **Microfísica do Poder**. 1984. cap. VI

GIL, A. C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GONDIM, S. M. G.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. **Psicologia do Trabalho e das Organizações: produção científica e desafios metodológicos**. Revista Psicologia em Pesquisa, v. 4, n. 2, 2010.

GORGES, D. **A contribuição do psicólogo organizacional e do trabalho na qualidade de vida de trabalhadores do município de Itajaí/SC**. 2008. 10 f. Trabalho de Conclusão de Curso – Universidade do Vale do Itajaí, Itajaí, SC, 2008.

KELLER, E. *et al.* **Gestão hospitalar na busca de mudanças**: Influência de um estágio em psicologia Organizacional para gestores de um hospital. *In*: encontro de supervisores de estágios de psicologia, 1., 2008, Maringá. Anais eletrônicos. Recife: UNICESUMAR, 2008.

MOREIRA, G. L. C. B.; SILVA, S. P. C. **Desafios da Gestão na Saúde: Possíveis Contribuições da Psicologia Organizacional e do Trabalho**. *Id on Line* Revista Multidisciplinar e de Psicologia, outubro de 2016, vol.10, n.31, p. 3-15. ISSN 1981-1179.

PESCA, A. D. **Psicologia organizacional**. 1ªEd. Natal/RN: Edunp, 2011.

SANTOS, J. C. *et al.* **Como fazer a diferença? Relato de uma intervenção em psicologia organizacional realizada por uma empresa júnior em um hospital filantrópico**. Revista Pesquisas e Práticas Psicossociais, v. 8, n. 2, p. 186-193, 2013

SBPOT. **Competências para a atuação em psicologia organizacional e do trabalho: um referencial para a formação e qualificação profissional no Brasil**. Brasília: UniCEUB, 2020.

SEEGER, F. D.; CHAGAS, A. T. S. das. **O psicólogo em instituições: possibilidades e impasses na transformação das demandas de orientação**, 2010.

SILVA, Rosana Marques da. **O Tarefa do Psicólogo Organizacional na Gestão da Qualidade Total**. 2011.

TRAMONTIN, E. S. *et al.* **Desmistificando a psicologia organizacional através de um estudo de caso de uma profissional da área**. *In*: MOSTRA DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA DO CESUCA, 11., 2017, Colinas. Anais. Colinas – Rio Grande do Sul: CESUCA, 2017.

ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. 2ª ed. AMGH Editora, 2014.