



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

GEOVANE MARIANO TEIXEIRA

**O PAPEL DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO PARA A  
PROMOÇÃO DA SAÚDE DO TRABALHADOR**

Juazeiro do Norte  
2021

GEOVANE MARIANO TEIXEIRA

**O PAPEL DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO PARA A  
PROMOÇÃO DA SAÚDE DO TRABALHADOR**

Trabalho de Conclusão de Curso – Artigo Científico, apresentado à Coordenação do Curso de Graduação em Psicologia do Centro Universitário Dr. Leão Sampaio, em cumprimento às exigências para a obtenção do grau de Bacharel em Psicologia.

**Orientador:** Prof. Me. Ítalo Emanuel Pinheiro de Lima

Juazeiro do Norte  
2021

GEOVANE MARIANO TEIXEIRA

**O PAPEL DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO PARA A  
PROMOÇÃO DA SAÚDE DO TRABALHADOR**

Trabalho de Conclusão de Curso – Artigo Científico, apresentado à Coordenação do Curso de Graduação em Psicologia do Centro Universitário Dr. Leão Sampaio, em cumprimento às exigências para a obtenção do grau de Bacharel em Psicologia.

**Orientador:** Prof. Me. Ítalo Emanuel Pinheiro de Lima

Aprovado em: 06/07/2021

**BANCA EXAMINADORA**

Prof. Me. Ítalo Emanuel Pinheiro de Lima  
Orientador

Prof. Me. Larissa Vasconcelos Rodrigues  
Avaliadora

Prof. Esp. Silvia Moraes De Santana Ferreira  
Avaliadora

# O PAPEL DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO PARA A PROMOÇÃO DA SAÚDE DO TRABALHADOR

Geovane Mariano Teixeira<sup>1</sup>  
Ítalo Emanuel Pinheiro de Lima<sup>2</sup>

## RESUMO

Este trabalho trata-se de uma pesquisa realizada com base em uma revisão bibliográfica qualitativa de cunho descritivo-exploratória, essa é uma atividade voltada para a solução de problemas, através do emprego de processos científicos (GIL apud SILVA e MENEZES, 2001). Tendo como tema o papel do psicólogo organizacional e do trabalho para a promoção da saúde do trabalhador. Tendo como objetivo compreender a importância do papel do psicólogo organizacional e do trabalho para a promoção da saúde do trabalhador. Desta forma, faz-se necessário pensar sobre as condições de trabalho que afetam a saúde do trabalhador e por fim, descrever o papel do psicólogo na promoção de saúde do trabalhador no âmbito organizacional. Para a pesquisa foi selecionado como critério de inclusão, artigos escritos em Português, com disponibilidade de texto completa em suporte eletrônico, optando pelas publicações que fazem mais alusão ao tema deste trabalho. A amostra se deu a partir da leitura do resumo dos artigos encontrados correspondentes ao problema de pesquisa. Os critérios de exclusão pautaram em publicações de teses, capítulos, livros e sites que não expressam de maneira completa levantamento sobre o problema da pesquisa. Assim, imbricando-se também com a relevância científica e pessoal com a produção de novos trabalhos que explorem necessidades organizacionais e do trabalhador, um agente de mudança e de transformações sociais. A saúde do trabalhador está sendo alvo de muitos estudos, entretanto, é notória a necessidade de se ampliar as pesquisas a respeito desta problemática, já que, por mais que esteja sendo evidenciada, a atuação do Psicólogo no que diz respeito a investigação do que leva os trabalhadores ao adoecimento no âmbito do trabalho, se mostra ineficaz (EBERT, 2016). Falar sobre saúde do trabalhador engloba dimensões bem superiores às relacionadas aos problemas apresentados no ambiente de trabalho, já que, por sua vez, os impactos à saúde por exploração e excesso de exigências na linha de trabalho, acarreta sobrecargas que transpassa esse ambiente e se direciona as demais vivências do trabalhador. Por este motivo que a PST abrange discussões amplas sobre as relações de trabalho. Entendendo ainda se faz essencial expandir as pesquisas a respeito da saúde do trabalhador, pois, é perceptível o aumento do adoecimento dos trabalhadores, o que demonstra a necessidade da continuidade dos debates para que seja possível encontrar soluções de maior valia para as demandas envolvendo as relações de trabalho. Com a pesquisa foi possível identificar as problemáticas existentes entre as relações de trabalho, como também na atuação dos psicólogos que buscam promover a saúde no ambiente de trabalho. Todavia, é importante a realização de discussões interdisciplinares para ampliar as formas de intervenção e implantação de conceitos realmente funcionais no que diz respeito à saúde do trabalhador.

**Palavras-chave:** Psicologia; Promoção; Saúde do trabalhador.

## ABSTRACT

This work is a research based on a qualitative bibliographic review of descriptive-exploratory nature, which is an activity aimed at solving problems through the use of scientific processes (GIL apud SILVA e MENEZES, 2001). The theme is the role of the organizational and

---

<sup>1</sup> Discente do curso de psicologia da UNILEÃO. Email: geovane.teixeira93@hotmail.com

<sup>2</sup> Docente do curso de psicologia da UNILEÃO. Email: italo@leaosampaio.edu.br

occupational psychologist in the promotion of workers' health. The objective is to understand the importance of the role of the organizational and occupational psychologist for the promotion of workers' health. In this way, it is necessary to think about the working conditions that affect workers' health and, finally, to describe the role of the psychologist in the promotion of workers' health in the organizational context. The sample was based on the reading of the abstracts of the articles found, corresponding to the research problem. The exclusion criteria were based on publications of theses, chapters, books, and sites that do not express, in a complete way, a survey on the research problem. Thus, imbricing also the scientific and personal relevance with the production of new works that explore organizational needs and the worker, an agent of change and social transformations. The health of the worker is the target of many studies, however, it is notorious the need to expand research on this issue, since, although it is being evidenced, the performance of the psychologist regarding the investigation of what leads workers to illness at work, is ineffective (EBERT, 2016). Talking about worker's health encompasses dimensions far greater than those related to the problems presented in the work environment, since, in turn, the impacts on health by exploitation and excessive demands in the line of work, entail overloads that go beyond this environment and are directed to other experiences of the worker. For this reason, the TST covers broad discussions about work relations. Understanding that it is also essential to expand the research on worker's health, because it is noticeable the increase of workers' illness, which demonstrates the need for continuity of the debates so that it is possible to find solutions of greater value for the demands involving labor relations. With the research it was possible to identify the existing problems among work relations, as well as in the performance of psychologists who seek to promote health in the workplace. However, it is important to have interdisciplinary discussions to expand the forms of intervention and implementation of really functional concepts concerning the worker's health.

**Keywords:** Psychology; Promotion; Occupational health.

## 1 INTRODUÇÃO

A Psicologia aplicada ao trabalho passou a existir a partir de uma visão industrial e apresenta sua origem a partir do processo de industrialização ocorrido nos países Alemanha, Inglaterra, França, Estados Unidos e outros no fim do século XIX e início do século XX (CODD; SORATTO; VASQUES-MENEZES, 2014). Assim, buscou-se por instrumentos e critérios técnicos para atender a necessidade de recrutamento e seleção de trabalhadores, bem como para expandir os militares para a atuação em exércitos.

O desempenho no trabalho, a eficiência e a produtividade do trabalhador configuraram as primeiras preocupações que orientaram as atividades dos profissionais psicólogos nas organizações. Salienta-se que mudanças no mundo do trabalho contemporâneo modificaram o eixo central de atuação do psicólogo que passou a se atentar para uma atuação crítica sobre o modelo clássico de concepção do trabalho fragmentado em que se exige do trabalhador uma intensa produtividade sem se preocupar com os impactos a sua subjetividade (ZANELLI; BASTOS, 2014).

Motivada pelo sentimento de indignação partindo da percepção de injustiça instaurada socialmente, desigualdade e exploração da força operária, surgiu a Psicologia Social e do Trabalho (PST), pautada em gerar melhoria de vida das pessoas através da busca pela cidadania, mesmo com o reconhecimento da limitação existente. Centrando como categoria primária, o trabalho, a PST se distancia da opinião de trabalhadores enquanto recursos distintos a incrementar os lucros e do enfoque gerencial e funcionalista, dando enfoque a intersubjetividade e as relações interpessoais no trabalho (COUTINHO; BERNARDO; SATO, 2017).

A Psicologia Organizacional do Trabalho – POT interessa-se não somente no sofrimento psíquico, mas no processo de subjetivação como um todo, e para que se compreenda esse fenômeno, tornasse necessário e imprescindível a reflexão sobre o lugar do trabalho na nossa sociedade, seus símbolos, sentidos, significados e representações sociais. Com isso, a saúde mental do trabalhador pode ser conceituada como a capacidade de construção de si mesmo e do outro, entendendo os rompimentos e dificuldades nessa capacidade como distúrbios psicológicos. Neste seguimento, a Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) apresenta um compromisso de acompanhar homens e mulheres em suas atividades de trabalho, entendendo o sujeito como constituído por desejos, visando sua saúde e bem-estar ao invés de uma busca direta por maior lucratividade ou produtividade das organizações (CODD; SORATTO; VASQUES-MENEZES, 2014).

A globalização e o surgimento das novas tecnologias causam mudanças significativas na forma de trabalho de diversas ocupações, nível de exigência maior nas organizações e nem sempre dispõe de auxílio para esse trabalhador. A problemática consiste na forma que o sofrimento psíquico em decorrência do trabalho afeta o trabalhador e a sua disposição para realizar tal atividade (FERREIRA; MENDES, 2001).

Destarte, enquanto justiça social é importante ressaltar o compromisso ético da Psicologia com o combate a quaisquer formas de opressão e repressão social, incluindo as formas de aviltamento da dignidade humana e destituição dos direitos humanos que muitas vezes acontece em organizações que visam somente o capital humano produzido por seus trabalhadores. Assim, imbricando-se também com a relevância científica e pessoal com a produção de novos trabalhos que explorem a intervenção dos psicólogos para a promoção da saúde do trabalhador. Por conseguinte, compreendendo o psicólogo para além de um profissional que faz a mediação entre as necessidades organizacionais e do trabalhador, um agente de mudança e de transformações sociais.

Diante disso, construindo conjuntamente com os trabalhadores espaços de diálogo, bem como fomentando momentos de reflexão e de configuração conjunta sobre problemáticas organizacionais e possibilidades de soluções possíveis. Desse modo, comprometendo-se com uma práxis ética e com um papel ético-político direcionado a um clima organizacional de respeito, solidariedade e colaboração, e buscando cumprir com o difícil objetivo de aliar o bem-estar do colaborador em suas atividades e a eficiência da organização.

A partir da problemática previamente pontuada, objetivou-se compreender a importância do papel do psicólogo organizacional e do trabalho para a promoção da saúde do trabalhador. Desta forma, faz-se necessário pensar sobre as condições de trabalho que afetam a saúde do trabalhador e por fim, descrever o papel do psicólogo na promoção de saúde do trabalhador no âmbito organizacional.

## **2 METODOLOGIA**

A pesquisa foi realizada com base em uma revisão bibliográfica qualitativa de cunho descritivo-exploratória, essa é uma atividade voltada para a solução de problemas, através do emprego de processos científicos (GIL apud SILVA e MENEZES, 2001). Para a pesquisa foram selecionados livros e artigos encontrados em base de dados de periódicos científicos, considerando a relevância da temática.

Os critérios de inclusão foram realizados com base em artigos escritos em Português, com disponibilidade de textos completos em suporte eletrônico, publicados na base Scielo e Pepsic e publicados em revistas científicas, optando pelas publicações que fazem mais alusão ao tema deste trabalho, selecionando principalmente as mais recentes entre os anos de 2015 a 2021, porém também incorporando textos relevantes de anos anteriores. A amostra se deu a partir da leitura do resumo dos artigos encontrados correspondentes ao problema de pesquisa. Selecionou-se 14 (quatorze) autores que evidenciam de forma mais coerente a proposta do tema, e que abarca a relação homem trabalho e saúde do trabalhador. Os critérios de exclusão pautaram em publicações de teses, capítulos, livros e sites que não expressam de maneira completa levantamento sobre o problema da pesquisa.

Conforme Marconi e Lakatos (2010) a pesquisa bibliográfica qualitativa não se atenta com representatividade de dados numéricos, mas, sim, em aprofundar-se na compreensão de um grupo social, de uma organização, etc. Composto suas características de forma subjetivas. Para tal, se faz necessário a análise de todo material publicado sobre o tema estudado. Seu objetivo, ao colocar o pesquisador frente às publicações sobre o tema, não consiste na mera

repetição do que já foi dito, mas possibilita a este uma análise mais profunda sobre um tema a partir de uma nova abordagem, podendo assim, chegar a construir novas conclusões.

Em relação ao objetivo, conforme Gil (2010) refere-se a uma pesquisa descritiva e exploratória. A pesquisa descritiva se define como o estudo das características de determinado grupo, descrevendo-as. Sendo a pesquisa exploratória, uma forma de possibilitar maior familiaridade com a problemática, apresentando flexibilidade na condução por entender a complexidade dos diversos aspectos constituintes do fenômeno estudado.

### **3 FATOR HUMANO NO TRABALHO**

O fator humano para Taniguchi e Costa (2009) é compreendido em seus aspectos subjetivos e os determinantes culturais são elementos fundamentais para a compreensão do sistema corporativo e para a gestão do clima organizacional. O trabalho é interpretado em sua materialidade e historicidade, exigindo os apetrechos das relações de poder apontadas pela bifurcação social do trabalho, seus valores e ideologias. No Brasil, a industrialização tardia, periférica e subordinada, gerou o suporte da desigualdade social, ao problematizar este modo de trabalho, a PST, interroga e distingue as relações e condições que se restringem às ações das pessoas, inibem seu modo de ser e limita suas vivências (COUTINHO; BERNARDO; SATO, 2017).

Nesse ínterim, a cultura organizacional, está relacionada ao modo como o colaborador visualiza o funcionamento da empresa, fundando pressupostos psicossociais que envolvem enquanto fatores essenciais as normas, os valores, o poder e as recompensas, culminando em regras de conduta que as pessoas podem ter ou não consciência. Os valores da cultura organizacional refletem o que as pessoas julgam como positivo ou negativo na organização, já a recompensa está direcionada para o clareamento dado aos empregados a partir de seu rendimento, diretamente relacionado ao poder, que se refere ao nível de centralização ou de descentralização da autoridade dos líderes. A compreensão desses quatro pontos é de suma importância para o diagnóstico organizacional (TANIGUCHI; COSTA, 2009).

O cotidiano de trabalho vem sendo estudado pela antropologia e sociologia de forma a elucidar as diferenças entre as categorias profissionais e das situações concretas de trabalho e as vivências dos operários em relação às novas tecnologias, respectivamente. No contexto interdisciplinar de estudos do trabalho, a ergonomia é mais pontuada. As trocas entre esse campo e a psicologia social são variadas, entretanto, o reconhecimento da dinâmica de relações entre os trabalhadores e o meio de trabalho, a valorização dos saberes adquiridos

através da experiência e o abandono determinista, sem dúvidas, representam melhor as questões das relações trabalhistas (COUTINHO; OLIVEIRA; SATO, 2016).

O Conselho Federal de Psicologia (CFP) (2019) ressalta a importância de direcionar um olhar sobre o ser humano sobre a sua relação com as atividades, rompendo o reducionismo positivista existente a respeito dos esclarecimentos que envolvem o adoecimento ocupacional, classificada para além processo produtivo, das condições da organização e da divisão do trabalho, necessitando reconhecer a subjetividade existente no trabalho, pautando as significâncias atribuídas a uma determinada situação e modo como cada um reage. Os trabalhadores também precisam ter voz sobre ações voltadas para a proteção e a promoção da saúde, pois são indivíduos com conhecimentos, capazes de intervir transformações reais ao processo saúde-doença. Para que isso seja possível, o psicólogo deve olhar cada sujeito enquanto seus aspectos coletivos e individuais ao mesmo tempo, rasgando com o conhecimento e valorizando a subjetividade de cada um para entender como realmente ocorrem as suas práticas de trabalho.

A motivação é compreendida como impulso para agir de determinada forma na expressão de um comportamento específico, essa ação pode ser estimulada pelo ambiente externo (organização) e ser gerada internamente pelos processos psicológicos do indivíduo, determinando os níveis de desempenho no trabalho. A motivação no trabalho aponta para o sentimento de pertencimento e valorização atribuídos por colaborador-organização. Os sujeitos agregam valor ao trabalho a partir de suas experiências de vida, conhecimento e visão de mundo, aliados a metas, valores e objetivos organizacionais (TANIGUCHI; COSTA, 2009).

A PST tem, enquanto alvo, estudos direcionados a conhecer e dar visibilidade às modalidades de gestão e condições de trabalho geradores de constrangimento para os trabalhadores, ou seja, criticando os posicionamentos que atribuem aos trabalhadores à culpa, no que diz respeito aos problemas encontrados nas organizações, se conduzindo, ao macro e ao micro; ao singular e ao geral; ao individual e ao coletivo; ao subjetivo e ao objetivo; ao mundo material e ao simbólico, voltando o olhar nas relações entre elas. A PST é voltada a conhecer o mundo do trabalho, através do olhar do trabalhador, o que contribui para obtenção de conhecimento dos efeitos do controle simbólico ideológica da gestão que afeta a saúde dos funcionários, exigindo as facetas do trabalho regulado, no qual a previdência, a legislação trabalhista e sindicato são indispensáveis à construção dos pilares identitários dessa perspectiva da psicologia (COUTINHO; BERNARDO; SATO, 2017).

A cultura institucional conforme Taniguchie Costa (2009) é constituída como maneira institucionalizada de pensar e agir em determinada organização, e em razão disso, condicionando a administração de pessoas, um conjunto de forças que influenciam o comportamento que refletem a percepção de dirigentes e empregados sobre a empresa. Cada organização apresenta uma cultura organizacional, mecanismo de controle e fundador de sentidos, que reforça uma orientação de rotinas que vão se incorporando a memória organizacional, definindo a identidade da empresa.

Com isso, salienta-se que o clima organizacional como ferramenta estratégica relevante para gerir os recursos humanos organizacionais, sendo responsável pela criação de diagnósticos a partir da identificação das problemáticas dos recursos humanos e criando condições para o aumento da qualidade de vida do trabalhador (TANIGUCHI; COSTA, 2009).

Posto isso, Taniguchie Costa (2009) afirma que a colaboração de um profissional motivado é essencial para a eficácia e eficiência da organização, uma vez que opera equipamentos, executa procedimentos e cumpre metas. Destarte, havendo a ascensão de estratégias ligadas a programas de qualidade do trabalho como forma de valorizar aqueles que são capazes de transformar ações em resultados empresariais, visualizando os colaboradores como chave para o sucesso e diferencial competitivo empresarial, a manutenção de um bom clima organizacional é fundamental.

Apesar da relevância dos estudos acima referidos sobre o trabalho, a PST vem ampliando seu escopo de estudos além da ênfase do clima organizacional, trazendo o diálogo e as fronteiras que estabelece com diferentes disciplinas para explicar as relações de trabalho. Por conta de sua preocupação em situar mais amplamente os determinantes e as configurações do trabalho a PST busca abarcar o modo de ser, comportar-se e relaciona-se no trabalho, argumentando de forma crítica a psicologização dos problemas que afetam os trabalhadores, além de determinados padrões nas relações interpessoais existentes (COUTINHO; BERNARDO; SATO, 2017).

As relações interpessoais no trabalho devem serem vistas como ponto de fundamental importância para pensar a organização, Kurt Lewin foi um dos primeiros autores a refletirem sobre o relacionamento interpessoal, discutindo para além do nível de competência, a eficiência e produtividade de um grupo estão intrinsecamente interligadas a solidariedade, colaboração e apoio entre os membros em suas relações interpessoais (COSTA, 2004).

Por conseguinte, ressalta-se a necessidade humana de ser aceito e valorizado por grupos, inicialmente por grupos familiares. Posteriormente, enfatiza-se o interesse pela

responsabilidade e manutenção de grupos. As necessidades grupais se apresentam em uma tríade de desejos: de inclusão, de afeição e de controle. O fortalecimento de relações interpessoais sólidas e agradáveis no ambiente de trabalho é um fator relevante para a humanização na organização, bem como para o desenvolvimento de relações reais que contribuam para o desenvolvimento e crescimento organizacional (COSTA, 2004).

Tal pensamento também foi citado por Costa (2002, p. 21), destacando que:

É mister observar a operação real da organização, aqui incluídas as relações interpessoais, que constituem a sua seiva vital. Os elementos formais (estrutura administrativa) e informais (relacionamento humano, que emerge das experiências do dia-a-dia) integram-se para produzir o padrão real de relacionamento humano na organização: como o trabalho é verdadeiramente executado e quais as regras comportamentais implícitas que governam os contatos entre as pessoas – esta é a estrutura de contatos e comunicações humanas a partir da qual os problemas de política de pessoal e de tomada de decisões podem ser compreendidos e tratados pelos administradores.

A definição de relacionamento interpessoal no trabalho é complexa, uma vez que associa empatia, autoestima, ética, cordialidade e especialmente a comunicação. Considerando a interação competitiva existente na organização, faz-se necessário refletir sobre a importância da socialização no ambiente de trabalho, favorecendo a conciliação entre cordialidade e trabalho (COSTA, 2002).

De acordo com o que defende Quadros e Trevisan (2009, p.15) sobre as relações interpessoais: “Conhecer pessoas, processos de grupos, cultura organizacional e o modo como esses processos interagem entre si, passou a ser uma exigência essencial de qualquer gestor que almeje sucesso no mundo dos negócios e das organizações”.

Desse modo, faz-se imprescindível considerar os seres humanos como seres que apresentam emoções e sentimentos que interferem diretamente em seu trabalho. As interações dadas em um relacionamento interpessoal são responsáveis por trocas de vivências relevantes para o empenho no trabalho dos colaboradores e para um convívio harmonioso na organização, o que interfere diretamente no contexto organizacional anteriormente discutido. Destarte, o fortalecimento do relacionamento interpessoal entre os colaboradores favorece um triplo benefício, dizendo respeito à produtividade organizacional, ao alcance de sucesso para as organizações e a qualidade de vida dos trabalhadores (CARDOZO; SILVA, 2014).

Nesse sentido, o mercado de trabalho tem apresentado transformações relevantes, dado a intensificação do desenvolvimento tecnológico e as conseqüentes mudanças nas condições de trabalho. Essas questões afetam diretamente a atuação do indivíduo sobre o seu trabalho que exige uma postura ativa, criatividade e criticidade. Não obstante, de acordo com esse contexto, faz-se necessário observar as relações humanas experiências à luz da

competitividade, comunicação, liderança e trabalho em equipe, também sendo importantes considerar os fatores emocionais e psicológicos interligados a satisfação e o desempenho de tarefas e atividades (RODRIGUES; IMAI; FERREIRA, 2011).

Enquanto isto, Coutinho, Bernardo e Sato (2018) se situam no âmbito das perspectivas críticas, tendo como alvo a objetificação das relações sociais, opressão do trabalho e as limitações de uma vida ansiosa por desfrutar, criar e se libertar coletivamente e buscando a cidadania, antes negada. Os movimentos sociais e sindicais pautam-se nas condições de trabalho aproximando as pessoas das organizações coletivas de trabalhadores, reconhecendo as disputas que envolvem a definição das condições de trabalho.

Diante disso, Romão (2004) discute que o trabalho fornece a possibilidade de transformação do mundo em coletividade, reunindo pessoas com os mesmos objetivos, visões e metas em comum para mudanças concretas. Desse modo, fazendo das atividades de trabalho não somente um meio de subsistência, mas um importante fator existencial. A interação entre os indivíduos acarreta a construção de uma expansão social e a transformação da realidade concreta e social.

Nesse contexto, Tolfo e Piccinini (2007, p.40), ressaltam: “o trabalho é rico de sentido individual e social”. Com isso, discute-se que o trabalho abarca as dimensões individuais, sociais e organizacionais. Assim, de acordo com Brondani (2010), as pesquisas de Psicologia Organizacional evidenciam que a existência de relacionamentos interpessoais é um fator essencial para o sucesso da organização, sendo as pessoas a vantagem competitiva das organizações e a qualidade de vida tanto quanto o bem-estar no trabalho produtores de resultados e lucratividade.

Segundo essa ótica, focar os aprendizados diários no trabalho permite perceber detalhes, teias vivenciais de poder, exploração e pressão, como também, a criatividade, astúcias e resistências dos trabalhadores. As vivências que originam as configurações de subjetividade e a produção não são deslocadas frente ao caráter sobreposto de práticas e sentidos dos processos de significação. As quais se estalam no plano material, nas circunstâncias visando práticas e que promovam a interpretação dos seus agentes. Sendo um lugar de se pensar sobre a ocupação do trabalho enquanto constituição dos sujeitos em sua dimensão subjetiva e objetiva, estando articulados entre si, por gerar sentidos que guia mais práticas e viabiliza identidade fruto das ações das pessoas sobre o mundo (COUTINHO; BERNARDO; SATO, 2017).

Ademais, Brondani (2010) discute que as formas de pensar e fazer atua diretamente sobre os relacionamentos empresariais, uma vez que o trabalho solicita uma convivência com

colegas e membros superiores, suscitando a conciliação entre interesses pessoais e organizacionais. Nesse ínterim, o mundo do trabalho em sua interlocução com a Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) conforme Zanelli (2004) envolve Comprometimento social, envolvimento com as pessoas, aprendizagem compartilhada, aconselhamento, treinamento, socialização e qualidade de vida no trabalho.

Segundo Rodrigues, Imai e Ferreira (2001, p.127) refletindo sobre as organizações: “rede de relações tecidas por indivíduos dotados de ideias, necessidades e sentimentos que estão, a todo o tempo, presentes nas interações sociais, refletindo como estes indivíduos percebem e vivenciam a realidade”.

#### **4 ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO REFERENTE A SAÚDE DO TRABALHADOR**

A saúde do trabalhador está sendo alvo de muitos estudos, entretanto, é notório a necessidade de se ampliar as pesquisas a respeito desta problemática, já que, por mais que esteja sendo evidenciada, a atuação do Psicólogo no que diz respeito a investigação do que leva os trabalhadores ao adoecimento no âmbito do trabalho, se mostra ineficaz (EBERT, 2016).

Segundo o CFP (2019) as questões relacionadas à saúde estão diretamente ligadas à política, sendo um dever do Estado, contando com a participação e o controle social, contemplando em suas ações a promoção, prevenção, assistência, reabilitação e vigilância à saúde. Sendo um campo de conhecimentos e práticas, a saúde do trabalhador, tem por objetivo o estudo, a análise e a intervenção nas relações entre trabalho e saúde-doença, abrangendo diferentes campos de atuação. Mas esses embasamentos teóricos por si só, não são suficientes, é importante atentar-se aos saberes dos trabalhadores, de forma a mapear risco e instaurar estratégias transformadoras da realidade.

Esteves, Bernardo e Sato (2017), consideram que o saber dos trabalhadores deve dialogar com o saber técnico-científico, uma vez que, o conhecimento é capaz de gerar transformações na realidade, interpretar o adoecimento e organizar os serviços de saúde de acordo com a realidade. A PST configura o campo do saber da prática do psicólogo sobre a saúde do trabalhador, buscando a compreensão dos aspectos que gera os adoecimentos no ambiente de trabalho, além de identificar formas de enfrentá-los, abarcando os processos psicossociais, buscando compreender as dimensões subjetiva e objetiva de diferentes cotidianos de trabalho.

Mesmo e que adoecimento dos trabalhadores seja algo recorrente há anos, é nítido que os problemas relacionados à exploração da força de trabalho estão sendo mais evidentes nesses últimos anos, elevando os componentes mais subjetivos, uma vez que as problemáticas estão cada vez mais recorrentes na saúde mental dos trabalhadores, emergindo para a ação e tornando-se objeto de apreensão dos capitalistas. A presença da psicologia nas relações de produção trabalhista tem conexão com o novo significado que as práticas educativas, englobando novo modelo produtivo, consagram outra configuração de relação entre a objetividade e a subjetividade no trabalho (COUTINHO; FURTADO; RAITZ, 2015).

Segundo Coutinho, Bernardo e Sato (2017) acreditam que cabe aos psicólogos trabalhar para a erradicação das desigualdades no âmbito do trabalho e quando tal atitude não é tomada por este profissional, ele assume a responsabilidade pela manutenção da mesma. Esta posição já vem sendo discutida desde a década de 70, o qual se falava da necessidade do psicólogo assumir a visão dos subordinados, ao mesmo tempo em que confrontava o próprio saber psicológico, servindo à transformação das situações objetivas que causam o sofrimento, a miséria, as doenças e até morte popular. Com a dedicação da PST a estudar as conformações de trabalho sob a forma do emprego, vê-se necessário pontuar os trabalhos informais, marginais e ilegais nestes estudos, ampliando os olhares sobre as relações de trabalho.

Vale ressaltar a importância da crítica sobre a concepção e prática da saúde ocupacional, que por sua vez, foi criada para ser uma ferramenta de força para o trabalho, visando tornar os funcionários eficientes, produtivos e lucrativos para a empresa. As doenças, acidentes e as relações sociais de produção exercem um papel categórico para o processo de saúde-doença, englobando a saúde do trabalhador, o que supera as questões ambientais e seus agentes, interligando o biológico e psicológico, tornando-se psicofísico, englobando variada gama de transtornos, entre eles, doenças, mal-estares difusos, sofrimentos e danos, somados às doenças ocupacionais clássicas, aos acidentes do trabalho e às doenças relacionadas ao trabalho (CFP, 2019).

Para Lopes *et al* (2020) a atuação do Psicólogo no âmbito do trabalho deve revisar abordagens médicas, juntamente com o conceito de doença biológica e psicológica, uma vez que, o biológico e o psíquico interagem, compondo umnexo psicofísico indissolúvel, apresentando-se com transtornos, considerados como doenças, mal-estares longos, sofrimentos e danos, que se somam às doenças ocupacionais clássicas, aos acidentes do trabalho e às doenças relacionadas ao trabalho. Diante disso, é necessário discutir a respeito da divisão do trabalho, pressões por horas extras, sobrecarga de trabalho, pressão por turnos, prazos, resultados, etc.

Em coeficiente social mais amplo, sem dúvidas, sofre influência da realidade do trabalho com os adoecimentos psíquicos que afetam o proletariado, tornando o maior desafio a nível mundial, se classificando como os principais motivos das consultas nos serviços de Atenção Primária, se agravando ainda mais no decorrer da crise econômica atual. As transformações nas exigências do saber manual para o saber intelectual suscitaram nas alterações que antes era apresentada na saúde física, agora se concentra na saúde mental, pelo fato das exigências estarem em muito superior ao que uma boa saúde suportaria (COUTINHO; FURTADO; RAITZ, 2015).

“A Saúde do Trabalhador, portanto, propõe uma nova forma de compreensão das relações entre trabalho e saúde e novas práticas de atenção à saúde dos trabalhadores e de intervenção nos ambientes de trabalho” (CFP, 2019, p. 23). Na qual, busca a compreensão das relações entre saúde, condições e contextos de trabalho que propiciam medidas de promoção, prevenção e vigilância que devem ser orientadas para mudar o trabalho. As perspectivas sobre estas relações são diversas, frente ao campo multidisciplinar existente, a psicologia por sua vez, se utiliza da psicologia social da saúde e da Psicologia social do trabalho, além da Psicologia clínica, emitindo contribuições ao mesmo tempo específicas e múltiplas (CFP, 2019).

Diante disso, é imprescindível ampliar as discussões sobre atividade de trabalho em âmbito interdisciplinar, pautando o ponto de vista do trabalho, a Ergonomia e a Ergologia enquanto centro, por ensinar sobre o distanciamento das instruções entre trabalho prescrito e trabalho real. Devendo ser desconstruída a imagem de um trabalhador executante de protocolos e prescrições, desconsiderando seu conhecimento acumulado, o trabalho real e as infidelidades do meio, o que torna a crítica aos métodos e pontos de partida de abordagens que herda suposições a irrelevância de se examinar o fazer do trabalhador, visto como executante e incapaz de pensar seu fazer, algo essencial na psicologia (CFP, 2010).

A Psicologia Social e do Trabalho busca novas práticas de pesquisa e de atuação profissional a partir da aproximação com as reais demandas dos trabalhadores, ganhando identidade e autonomia, no que se refere às dinâmicas psicossociais, o que gera grande relevância para as atividades investigativas e as práticas de intervenção, pelo fato de sua investigação se concentra nos problemas concretos dos funcionários, visando investigar de maneira direta ou indireta formas de enfrentamento de tais problemas vivências no trabalho (ESTEVEZ; BERNARDO; SATO, 2017).

Não obstante disso, Coutinho, Furtado e Raitz (2015) comentam a respeito das divergências encontradas nos acordos psicológicos transacionais, que busca dar ênfase às

recompensas materiais em curto prazo ou tempo limite; e relacionais indefinidos e pauta no intangível e na subjetividade. Observando o enquadramento de contratos psicológicos aparenta que estes, se direcionam a perspectiva da individualização e psicologização das relações de trabalho, o que afeta sujeito próprio da psicologia e da psicologia, uma vez que a psicologização vai ao encontro do neocapitalismo, já que é vista enquanto um artifício social dirigida à produção de subjetividades, nos quais as problemáticas sociais se transformam em pessoais.

Segundo o CFP (2010), quando se realiza o procedimento de análise das situações e da organização real do trabalho, são compreendidos apenas os problemas advindos das dificuldades pessoais ou das relações interpessoais, o que leva a culpabilização do trabalhador cominando à “preguiça”, a “má vontade” ou à “personalidade” dos sujeitos, sendo importante pensar como as exigências, condições e problemas concretos do trabalho se relacionam com “o modo de ser” de cada um. Esta prática ainda é recorrente, obviamente não devem ser descartadas, entretanto deve-se pensar sobre os paradoxos que a organização de trabalho produza, incluído tal relação às problemáticas, em suma o trabalho exige demandas que o trabalhador não consegue abarcar ou desconhece, contudo, não ponderar o trabalho real e as exigências é deixar levar pela teoria do trabalhador é que não tem o saber fazer, o que despreza a fortuna do que o ser humano realiza e nas situações que enfrenta cotidianamente.

Ferreira e Maciel (2015) vêem as falhas na organização da rotina de trabalho dos profissionais como sendo um dos geradores dos adoecimentos, a falta de visão sistêmica, visão dos empresários, a própria falta de visão por parte do psicólogo sobre as possibilidades de intervenção, sua fragmentação do conhecimento sobre o trabalho, a desarticulação da classe e a acomodação e falta de interesse do psicólogo em escalar novos espaços, são os principais potencializadores das problemáticas encontradas no ambiente de trabalho. Elaborar estratégias para minimizar o sofrimento e restabelecer o bem-estar não é algo fácil, por isso se faz necessário buscar frequência e incidências, mudando o diálogo sobre o tratamento para formas de prevenção do adoecimento nas organizações.

A descrição de uma função não equivale àquilo que realmente é feito pelo trabalhador, aliás, a Ergonomia tem sistematicamente demonstrado a necessidade de balizar a análise do trabalho na premissa dessa distância entre um conjunto de prescrições e aquilo que se faz, localizado no real da atividade do trabalho, ou seja, é necessário levar em conta que em situação de trabalho o trabalhador é convocado a lidar com problemas que não poderiam ser antecipados ou respondidos de forma satisfatória pelos chamados procedimentos padrões. É nesse intervalo caracterizado pela defasagem e insuficiência dos procedimentos, regras e normas – que por si só não garantem a realização do trabalho – que o trabalhador irá construir de forma parcialmente singular o jeito de fazer sua tarefa e isso diz respeito a todo trabalhador, incluindo nós, psicólogos. Nosso modo operatório e o desenrolar de nossa atividade, como trabalhadores que somos, fundam-se, sobretudo, no

reconhecimento dos problemas das variabilidades e contradições que surgem no trabalho real e que raramente são conhecidos ou analisados por aqueles que compõem a organização e os procedimentos técnicos do trabalho (CFP, 2010, p.60).

A partir do momento que uma pessoa se insere em uma situação de trabalho, independentemente de ser formal, autônoma, etc., as mudanças surgem para interferir em seu estado de saúde, pessoal, relações sociais, como também no trabalho. A transformação ocorrida no âmbito do trabalho desde o fim do século XX, como a própria literatura aponta, causou modificações nos processos de trabalho e nas suas relações, o que suscitou na interferência direta e variações nas vivências de saúde dos trabalhadores. Sendo assim, se faz essencial cada vez mais evidenciar a relação entre saúde-doença e trabalho, nos contextos acadêmicos e laborais (LOPES *et al*, 2020).

Portanto, se faz necessário, no âmbito da psicologia, eliminar o tratamento da categoria do trabalho como uma “propriedade” da Psicologia Organizacional e do Trabalho, por se encontrar subordinada, reduzida e rebaixada em seus potenciais. O que leva a amplitude da realização da leitura da classe trabalha por toda a Psicologia, já que o tema da dominação, da alienação e da exploração do trabalho exige posicionamento ético. Mesmo todos fazendo parte do sistema operando no registro de certas relações de exploração e dominação empregadas pelo capitalismo, gerador de dor, sofrimento, morte, destruição. Não se deve promover a adoração ao mesmo, e sim confrontar, pensado a categoria do trabalho numa perspectiva ampliada e crítica do conceito (CFP, 2010).

No cotidiano de trabalho os psicólogos organizacionais se preocupam em realizar modelos e estratégias de ação em saúde através de programas e ações precisas, no entanto, os impactos sobre o sujeito não são observados, o que limita ações mais eficientes de promoção à saúde dos trabalhadores. Com uma prática voltada para o trabalhador em si, em um alcance médio da atuação do profissional de psicologia possibilitando a análise epidemiológica, poderá se potencializar em curativa e o processo de cura individual se tornem preventivo (FERREIRA E MACIEL, 2015).

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Esta pesquisa conduziu à formulação da proposta deste trabalho, a qual busca compreender a importância da Psicologia Organizacional e do Trabalho para a promoção da saúde do trabalhador. Para tal, se refletiu sobre a transição histórica da psicologia no campo de trabalho e a respeito de sua contribuição junto à promoção à saúde dos trabalhadores.

Considera-se que esse conhecimento pode acarretar contribuições importantes para a transformação social e das relações de trabalho, especificamente para a Psicologia Organizacional e do Trabalho, podendo realizar a implantação de intervenções mais assertivas, no que lhe diz respeito, poderá realimentar a produção do conhecimento, gerando questões para novas investigações no campo.

Falar sobre saúde do trabalhador engloba dimensões bem superiores às relacionadas aos problemas apresentados no ambiente de trabalho, já que, por sua vez, os impactos à saúde por exploração e excesso de exigências na linha de trabalho, acarreta sobrecargas que transpassa esse ambiente e se direciona as demais vivências do trabalhador. Por este motivo que a PST abrange discussões amplas sobre as relações de trabalho. Entendendo ainda se faz essencial expandir as pesquisas a respeito da saúde do trabalhador, pois, é perceptível o aumento do adoecimento dos trabalhadores, o que demonstra a necessidade da continuidade dos debates para que seja possível encontrar soluções de maior valia para as demandas envolvendo as relações de trabalho.

A própria psicologia ainda vê as problemáticas no trabalho como sendo de responsabilidade dos funcionários das empresas, negligenciando a maneira com cada indivíduo experimenta as relações de trabalho. A Psicologia Organizacional e do Trabalho deve modificar seu olhar a respeito dos métodos interventivos para solucionar os problemas e promover a saúde do trabalhador no ambiente de trabalho, sendo claro as falhas e o avanço do sofrimento gerado pelo excesso de exigências e exploração da mão de obra trabalhista.

Com a pesquisa foi possível percebera importânciado papel do psicólogo organizacional e do trabalho para a promoção da saúde do trabalhador, além de perceber como a atuação dos psicólogos que buscam promover a saúde no ambiente de trabalho deve ser pautada em uma visão multidisciplinar de forma a englobar as reais necessidades dos trabalhadores e as causas que geram os adoecimentos dos mesmos. Todavia, é importante a realização de discussões interdisciplinares para ampliar as formas de intervenção e implantação de conceitos realmente funcionais no que diz respeito a saúde do trabalhador.

Para finalizar, vale a pena ressaltar a importância da mudança dos olhares sobre os eventos ligados às doenças que acometem os trabalhadores. Manter-se nos mesmos parâmetros utilizados até então, é manter a negligência sobre o real problema em torno da ocorrência de doenças nas organizações. Exigindo principalmente da psicologia, além de outras áreas profissionais em saúde e sociológicas se unirem com a finalidade de englobar as discussões, com o propósito de alinhar informações e encontrar melhores formas de promoção

à saúde dos trabalhadores nas organizações, não apenas os do mercado formal, como também para aqueles do mercado informal, irregular e autônomos.

## REFERÊNCIAS

- BARROS, P. C. R.; MENDES, A. M. B. **Sofrimento psíquico no trabalho e estratégias defensivas dos operários terceirizados da construção civil.** Psico-USF (Impr.), Itatiba , v. 8, n. 1, p. 63-70, June 2003 .
- BISPO, C. A. F. **Um novo modelo de pesquisa de clima organizacional.** Produção, São Paulo , v. 16, n. 2, p. 258-273, 2006 .
- BRONDANI, J. P. **Relacionamento interpessoal e o trabalho em equipe: uma análise sobre a influência na qualidade de vida no trabalho.** 2010. Disponível em: <<http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/29873/000779376.pdf?sequence=1>> Acesso em: 16 abri. de 2021.
- CARDOSO, C. G.; SILVA, L. O. **A importância do relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho.** Interbio, Rio de Janeiro, v.8 n.2, p. 24-34, 2014.
- CHIAVENATO, I. **Introdução à teoria geral da administração:** uma visão abrangente da moderna administração das organizações. 7 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.
- CODA, R. **Estudo sobre clima organizacional traz contribuição para aperfeiçoamento de pesquisa na área de RH.** In: Boletim Administração em Pauta, suplemento da Revista de Administração, São Paulo. IA-USP, n. 75, 1993.
- CODO, W.; SORATTO, L.; VASQUES-MENEZES, I. Saúde mental e trabalho. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, E.; BASTOS, V. B. (Orgs.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil.** 2 ed. Porto Alegre: Artmed, 2014, p. 277-299.
- Conselho Federal de Psicologia (Brasil). **Saúde do trabalhador no âmbito da saúde pública:** referências para atuação da(o) psicóloga(o) [recurso eletrônico] / Conselho Federal de Psicologia. — 2. ed. — Brasília : CFP, 2019. Disponível em: <<https://site.cfp.org.br/publicacao/saude-do-trabalhador-no-ambito-da-saude-publica-referencias-para-atuacao-dao-psicologao/>>. Acesso em: 26 mai. De 2021.
- Conselho Federal de Psicologia. **Psicologia crítica do trabalho na sociedade contemporânea** / Conselho Federal de Psicologia. - Brasília: CFP, 2010.
- COSTA, W. S. **Humanização, relacionamento interpessoal e ética.** Caderno de Pesquisas em Administração, São Paulo, v. 11, n. 1, p. 17-21, 2004.
- COSTA, W. S. Resgate da humanização no ambiente de trabalho. **Caderno de Pesquisas em Administração,** São Paulo: PPGA/FEA/USP, v. 9, n. 2, p. 13-23, 2002.
- COUTINHO, M. C., BERNARDO, M. H., & SATO, L. (Orgs.). **Psicologia Social do Trabalho.** Petrópolis, RJ: Vozes, 2017.

- COUTINHO, M. C.; FURTADO, O.; RAITZ, T. **Psicologia Social e trabalho** [recurso eletrônico]: perspectivas críticas / organizadores Maria Chalfin Coutinho, Odair Furtado, Tânia Regina Raitz ; coordenadores da coleção Ana Lúcia Campos Brizola, Andrea Vieira Zanella. – Florianópolis : ABRAPSO Editora : Edições do Bosque CFH/UFSC, 2015.  
Disponível em:  
<<https://www.pucminas.br/pos/psicologia/DocumentosGerais/Publicacoes/psicologia-social-e-trabalho-perspectivas-criticas.pdf>>. Acesso em: 07 de jun. 2021.
- COUTINHO, M. C.; OLIVEIRA, F.; SATO, L. **Olhar o cotidiano: percursos para uma psicologia social do trabalho**. v 27, n.2, 289-295. 2016.
- ESTEVES, E.; BERNARDO, M. H.; SATO, L. **Fontes do pensamento e das práticas em Psicologia Social do Trabalho**. Petrópolis: Vozes, 2017.
- FERREIRA, M. C. MENDES, A. M. (no prelo). **Trabalho dos AFPS e índices de adoecimento**: estado de alerta. Brasília: Fenafisp, 2001.
- FERREIRA, M. A.; MACIEL R. H. M. O. **Psicologia e promoção da saúde do trabalhador: estudo sobre as práticas de psicólogos no Ceará**. *PsicolArgum*. 2015 abr./jun., 33(81), 266-281. Disponível em:  
<<https://periodicos.pucpr.br/index.php/psicologiaargumento/article/viewFile/19823/19125>>. Acesso em: 26 mai. De 2021.
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5 ed. SãoPaulo: Atlas, 2010.
- GONZÁLEZ REY, F. L. **Pesquisa Qualitativa em Psicologia**: caminhos e desafios. São Paulo: Cengage Learning, 2011.
- LOPES, H. L, *et al.* Atuação do psicólogo em saúde do trabalhador na perspectiva psicossociológica. **Fractal: Revista de Psicologia**, v. 32, n. 1, p. 72-81, jan.-abr. 2020.  
Disponível em:  
<<https://www.scielo.br/j/fractal/a/j8GXdX6PTYmSmmccvHfkVxb/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 26 mai. De 2021.
- MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- QUADROS, D; TREVISAN, R.M. **Comportamento Organizacional**. Comunicação e Mercado/UNIGRAN, Dourados, v.1, n.4, p. 115-125, 2013.
- RODRIGUES, R. R. J.; IMAI, R. Y.; FERREIRA, W. F. Um espaço para o desenvolvimento interpessoal no trabalho. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 6, n. 2, p. 123-127, 2001.
- ROMÃO, C. **A relação homem- trabalho**. 2004. Disponível em:  
<<http://www.cesarromao.com.br/redator/item24141.html>> Acesso: 16 abri. de 2021.
- SILVA, Edna e MENEZES, Estela. **Metodologia da Pesquisa e Elaboração de Dissertação**. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC, 2001

SILVA, Narbal; TOLFO, Suzana da Rosa. Trabalho significativo e felicidade humana: explorando aproximações. **Revista Psicologia, Organizações e Trabalho** Florianópolis , v. 12, n. 3, p. 341-354, dez. 2012 .

TANIGUCHI, K. COSTA, A. L. A. Clima organizacional: uma ferramenta estratégica para o diagnóstico em recursos humanos. **Revista de Ciências Gerenciais**. São Paulo, v. 8, n. 18, p. 207-233, 2009.

TOLFO, S. R.; PICCININI, V. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia e sociedade**, Porto Alegre, v. 19, n.2, p. 38-46, 2007.

ZANELLI, J. C. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Editora Artmed, 2004.

ZANELLI, J. C.; BASTOS, A. V. B. Inserção profissional do psicólogo em organizações e no trabalho. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, E.; BASTOS, V. B. (Orgs.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. 2 ed. Porto Alegre: Artmed, 2014, p. 467-491.