

UNILEÃO
CENTRO UNIVERSITÁRIO DOUTOR LEÃO SAMPAIO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

MARIA EDUARDA BONFIM COSTA

**A PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO INSERIDA NAS
INSTITUIÇÕES HOSPITALARES**

JUAZEIRO DO NORTE - CE
2022

MARIA EDUARDA BONFIM COSTA

**A PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO INSERIDA NAS
INSTITUIÇÕES HOSPITALARES**

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: Me. Maria Aparecida Trindade Pereira

JUAZEIRO DO NORTE - CE

2022

MARIA EDUARDA BONFIM COSTA

**A PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO INSERIDA NAS
INSTITUIÇÕES HOSPITALARES**

Este exemplar corresponde à redação final aprovada do Trabalho de Conclusão de Curso, 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.

Data da Apresentação: 05/12/2022

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Me. Maria Aparecida Trindade Pereira

Membro: Me. Indira Feitosa Siebra de Olanda

Membro: Esp. Larissa Vasconcelos Rodrigues

JUAZEIRO DO NORTE - CE

2022

A PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO INSERIDA NAS INSTITUIÇÕES HOSPITALARES

Maria Eduarda Bonfim Costa
Maria Aparecida Trindade Pereira

RESUMO

A Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) é um campo de estudo da psicologia, tendo como objeto de investigação o fenômeno do humano no trabalho. A fim de compreender melhor o papel do psicólogo organizacional E DO TRABALHO e sua atuação em instituições, esta pesquisa objetiva mostrar suas contribuições para entidades organizacionais com caráter hospitalar. Em termos de metodologia, envolve pesquisa bibliográfica qualitativa, básica e descritiva, composta principalmente de livros, artigos, relatórios de pesquisa e outros materiais disponíveis on-line. O estudo sugere que o trabalho do POT no hospital se caracteriza por uma prática voltada para mediar relações de poder e ideias tradicionais e oposicionistas de gestão de pessoas. Portanto, é fundamental que os psicólogos organizacionais e os que atuam em hospitais atuem como mediadores e defensores da saúde para o alcance da produtividade, destacando o envolvimento direto.

Palavras-chave: Psicologia Organizacional. Psicologia Institucional. Gestão de pessoas. Psicologia no Hospital.

ABSTRACT

Organizational and Work Psychology (POT) is one of the possible fields of study of the psychologist, having as an object of investigation the phenomenon of the human at work. In order to better understand the role of the organizational psychologist and his work in institutions, this research aims to show his contributions to organizational entities with a hospital character. In terms of methodology, it involves qualitative, basic and descriptive bibliographical research, mainly composed of books, articles, research reports and other materials available online. The study suggests that the work of the POT in the hospital is characterized by a practice aimed at mediating power relations and traditional and oppositional ideas of people management. Therefore, it is essential that organizational psychologists and those who work in hospitals act as mediators and health advocates to achieve productivity, highlighting direct involvement.

Keywords: Organizational Psychology. Work psychology. People management. Psychology in the Hospital.

1. INTRODUÇÃO

Segundo Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2014), a Psicologia Organizacional e do Trabalho é um dos potenciais campos de estudo da psicologia. Nela, o profissional trabalha com a amplitude da atividade humana no trabalho, compreendendo a estrutura, dinâmica, produtividade e saúde do ambiente de trabalho e suas relações.

A pesquisa foi inspirada em observações realizadas com foco na psicologia e no manejo do paciente durante um estágio em um hospital, quando os participantes tiveram a oportunidade de observar um dia típico da vida de um psicólogo contratado por essas instituições.

O objetivo deste trabalho é caracterizar o papel do profissional em psicologia organizacional e do trabalho para que as pessoas possam compreender quais são suas contribuições a partir das vivências e reflexões proporcionadas por essas vivências dentro de instituições organizacionais hospitalares.

Para que isso seja possível, é fundamental ter uma compreensão clara do papel do profissional da psicologia dentro da instituição, saber como surgiu a necessidade de um psicólogo organizacional, falar sobre os desafios do campo do desenvolvimento humano no ambiente hospitalar, saber quais são as contribuições do psicólogo organizacional para a instituição e considerar os possíveis desafios para a atuação do POT nessa área.

Nesse contexto, o foco passa a ser a busca de soluções para o problema "Qual o papel e as contribuições da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) inserida nas instituições hospitalares?"

2. METODOLOGIA

Levando em considerações metodológicas, o referido trabalho apresenta revisão bibliográfica; segundo Severino (2013), a pesquisa bibliográfica é aquela realizada a partir do banco de dados que está prontamente disponível como resultado de pesquisas anteriores e está contido em materiais impressos como livros, artigos, teses e outros itens semelhantes. Utilizar dados ou categorias teóricas já pesquisadas e devidamente registradas por outros pesquisadores. Os textos se tornam fontes para os tópicos que foram elaborados.

O pesquisador trabalha com as contribuições dos autores para os estudos de análise textual em andamento. Como resultado, trata-se de um estudo objetivo que descreve o papel

do psicólogo do trabalho para compreender o papel do profissional de Psicologia Organizacional e do Trabalho dentro da instituição.

Em um estudo qualitativo, segundo Gil (2021), as qualidades de entidades e processos que não se apresentam em quantidade, intensidade ou frequência são o foco. O estudo busca descobrir conceitos e relações entre os dados e organizá-los em um diagrama explicativo usando um processo de interpretação não matemática. Isso ocorre quando se tenta entender a natureza de um fenômeno ou descrever a experiência de um participante.

Além disso, a pesquisa foi composta principalmente por livros, artigos, relatórios de pesquisa e outros materiais que foram disponibilizados online por meio dos sites Scielo, Google e Google Acadêmico. Esses buscadores foram utilizados para buscar os termos Psicologia Organizacional, Psicologia do Trabalho, Gestão de Pessoas e Psicologia Hospitalar. Serão considerados como critério de inclusão da pesquisa estes artigos, publicados em português e espanhol, que ajudam a relatar as experiências pessoais, estudos de caso ou pesquisa e ação.

3. HOSPITAIS COMO INSTITUIÇÃO SANITÁRIA

Segundo o Brasil (1965), os hospitais surgiram na era pré-cristã e eram conhecidos como Hospitalis, que se refere a hospes, que é uma tradução da palavra latina para "hóspedes" ou "hóspedes". Desde então, o nome "hospital" passou a significar cuidar dos doentes.

Dando continuidade à exposição do Ministério da Saúde de 1965, organizações religiosas construíram os hospitais. Devido ao avanço da civilização e ao desenvolvimento da religião, com destaque especial para o cristianismo, esse movimento avançou rapidamente por meio de diversos métodos, incluindo a assistência social tanto na saúde pública quanto na privada.

É possível dizer que no final do século XIX houve um rápido avanço nos campos das ciências naturais e das ciências aplicadas através dos estudos realizados na época, o que despertou otimismo no público e elevou expectativas quanto ao futuro da humanidade (MANSANERA; SILVA, 2000).

Segundo Pessoti (1988), com o avanço da ciência, o discurso e as preocupações dos higienistas tornaram-se pontos de acesso que a psicologia e a psiquiatria científicas encontraram para escrever suas histórias no Brasil. A assistência médica para doentes mentais não estava disponível até o século XIX, pois aqueles que não eram presos por vadiagem ou

perturbação da ordem pública eram alojados em celas especiais das Santas Casas da Misericórdia (COSTA, 1989 apud ALMEIDA, 2000).

Segundo Costa (1989 apud ALMEIDA, 2000), por um lado houve desenvolvimento e alegria, pois foi quando uma parte da população se beneficiou com os avanços científicos, mas por outro lado, esse mesmo desenvolvimento veio a piora as condições de vida da população trabalhadora, onde houve a proliferação de cortiços e favelas, reservatórios de portadores de doenças infecciosas, epidemias que dizimou a população de recém-chegados, além da falta de alimentos e uma concentração de esfarrapados nas ruas, onde não havia saneamento, à espera de trabalho.

Estes são problemas novos e sérios para os quais o alojamento temporário sem pessoal médico resultou em soluções para os inquilinos no campo da saúde mental (RESENDE, 1987 apud TENÓRIO, 2002).

O higienismo, era entendida como uma desorganização social e o mau funcionamento da sociedade eram as causas das doenças, cabendo à Medicina refletir e atuar sobre seus componentes naturais, urbanísticos e institucionais, visando neutralizar todo perigo possível:

O higienismo social tornou-se “ciência social”, onde foi tomado o instrumento de planejamento urbano causando grandes transformações na cidade, que foram, desde então, justificadas como questão de saúde. Transformou o hospital em uma ideia de local provedor da “cura”, criou o hospício como uma maneira de confinar e disciplinar o doente mental, moradores de rua, prostitutas, bêbados e ladrões; inaugurou um espaço de dominação da clínica, onde os “pacientes” eram sujeitos a formas alternativas de cura. Iniciou, a técnica, exclusiva do poder da cura e do controle sobre as doenças, classificando as eventuais resistências e os saberes alternativos de cegueira política, ignorância do povo, má-fé dos charlatães (COSTA, s/d, p. 10-11).

Segundo Sobrinho (2013), o primeiro Congresso Brasileiro de Higiene ocorreu em 1923, e as lideranças do movimento se encarregaram de zelar pela saúde da comunidade em nome da ordem e contra o caos do liberalismo, que desfrutavam ideias de igualdade, contra a libertinagem, e a decadência urbana. Considerava sua contribuição o desenvolvimento de hábitos pouco saudáveis, a luta contra as "imperfeições da sociedade" e a realização das grandes aspirações sanitárias do Estado: a força do indivíduo e a virtude da raça. Segundo a concepção higienista, era impossível criar uma grande nação com uma raça inferior que se efetuasse por miscigenação, como os brasileiros. Nesse caso, a Eugenia serviu de base para o higienismo.

Galton (1822-1911) acreditava que, por meio da seleção artificial, tanto as espécies humanas quanto os animais poderiam ser melhoradas. Em sua pesquisa, Galton procurou

mostrar que as famílias com intelectuais proeminentes experimentaram a genialidade individual com mais frequência do que a média. Galton procurou encorajar o nascimento de indivíduos grandes ou capazes enquanto desencorajava o nascimento de pessoas incompetentes.

De acordo com Schultz e Schultz (1992 apud MANSANERA; SILVA, 2000), ele acreditava que uma raça de pessoas altamente dotadas seria produzida se homens e mulheres talentosos fossem escolhidos e acasalados ao longo de muitas gerações. Além disso, Galton sugere que testes de inteligência sejam desenvolvidos para serem usados na seleção dos homens e mulheres mais brilhantes para o casamento seletivo, e que aqueles que pontuam nos níveis mais altos nesses testes recebam incentivos financeiros para se casar e ter filhos.

4. O QUE É UMA INSTITUIÇÃO HOSPITALAR?

Para entender o que é uma instituição hospitalar, temos que entender primeiro o que é uma instituição. De acordo com Benelli (2014) a instituição qualifica-se por unir objetivos pessoais e institucionais, por focar na realização, no relacionamento real entre cliente e colaboradores, por recompensar quem opera de acordo com os padrões da instituição, ser adepta a inovação possui uma história e identidade própria, dentre outras questões presentes na instituição. Uma instituição pode ser vista como um estabelecimento de utilidade pública.

Além disso, Benelli (2014) traz uma síntese dos pensamentos à perspectiva de Foucault (1999 apud BLEGER, 1984) alusiva aos acontecimentos psicossociais que se produzem nas instituições totais e disciplinares.

As instituições totais através de Goffman (1961), são fragmentadas em cinco modelos; o primeiro modelo é o que onde criaram locais para cuidar de pessoas que precisam de ajuda de outros, onde não oferecem riscos a sociedade, como orfanatos; a segunda são os estabelecimentos para auxiliar pessoas que têm dificuldades de cuidar de si e que são consideradas como uma ameaça para a comunidade, embora não seja intencional, como acontece com os doentes mentais; a terceira são os locais para proteger a comunidade contra pessoas que tem a intenção de cometer algum crime, como as penitenciárias; o quarto tem como cargo determinado com o foco de educar, como escolas; o quinto e último modelo são os estabelecimentos que servem como guarida como conventos.

Importante papel das instituições totais é o que Goffman (1961) chama de mortificação do eu, entendida como os constantes cortes da identidade devido ao isolamento

social, da perda dos múltiplos papéis sociais, da sistematização dos internos e da transformação destes em objetos.

De acordo com Goffman (1987 apud BLEGER, 1984) os Hospitais se encontram como uma instituição total, pois pode ser considerada uma fundação híbrido social, constituído parcialmente como um grupo residencial e também como organização formal, onde indivíduos que precisam de ajuda se direcionam.

Para Cecílio e Feuerwerker (2007) a instituição hospitalar é uma organização complexa, atravessada por interesses diversificados, no qual ocupa um lugar crítico na prestação de serviços de saúde, onde é um ambiente de construção de identidades profissionais, com grande reconhecimento social. É também um equipamento de saúde em processo de recombinação, pois, no âmbito público e no privado, estão em debate seu papel e seu lugar na produção do cuidado, em busca de qualidade, integralidade, eficiência e controle de custos.

Dando continuidade ao pensamento de Cecílio e Feuerwerker (2007), dentro do hospital, a atenção depende da junção do trabalho de vários profissionais. Ou seja, os cuidados no qual o paciente recebe, é a junção de pequenos cuidados que vão se complementando, explícita ou implicitamente, a partir das funções exercidas por eles. A forma como se articulam as práticas dos trabalhadores do hospital certifica maior ou menor integralidade à atenção produzida.

Um importante desafio do processo gerencial do hospital atualmente é conseguir coordenar adequadamente este conjunto diversificado, especializado, fragmentado de atos cuidadores individuais, de modo que eles resultem em um cuidado coordenado, eficaz e de qualidade, dando continuidade ao pensamento anterior de Cecílio e Feuerwerker (2007).

5. INSERÇÃO DO PSICÓLOGO NO ÂMBITO INSTITUCIONAL

Para Sampaio (1998) e Freitas (2002), o início das práticas dos profissionais de psicologia nas instituições foi se desenvolvendo no Brasil em três fases. A primeira representa a chamada Psicologia Industrial, inaugurada em meados da década de 1930, quando o profissional ainda era chamado de psicotécnico. O trabalho do psicólogo resumia-se, primordialmente, à seleção e à colocação profissional no ambiente de indústrias, especialmente nas empresas ferroviárias, usavam como base para o bom desenvolvimento das organizações industriais teorias administrativas, visando o melhor desenvolvimento financeiro da instituição (LIMA, COSTA, YAMAMOTO, 2011).

O segundo momento é identificado pelos autores como o da Psicologia Organizacional, representando uma ampliação do objeto-alvo sem uma ruptura radical com a fase anterior, tendo em vista que os psicólogos permaneceram voltados para assegurar a produtividade das empresas. Nessa fase, agregam-se às atividades provenientes da Psicologia Industrial, as práticas da psicóloga consistiam em promover ações em grupos, grupos estes compostos por colaboradores das organizações, visando alcance de produtividade dentro das mesmas. A terceira e última fase corresponderia à Psicologia do Trabalho, considerada um campo central "o estudo e a compreensão do trabalho humano em todos os seus significados e manifestações" (LIMA, 1994, p. 53).

Martin-Baró (1989), Peiró (1996), além de Borges, Oliveira e Morais (2005) apontam que a primeira fase dessa Psicologia seria caracterizada por uma questão individualista, produção em massa, extensão da jornada de trabalho, fragmentação e desqualificação do fazer laboral, seu aparecimento está associado à crescente industrialização que ocorreu nos principais países do cenário Ocidental, no fim do século XIX e início do século XX (ZANELLI; BASTOS, 2004).

A Psicologia ampliou o seu enfoque sistêmico, do objeto de análise do nível individual para o grupal e organizacional. O ambiente de trabalho passou a ser composto por elementos inter-relacionados e dinâmicos e as atividades do psicólogo se voltaram para o ajuste da organização ao indivíduo.

Mais uma vez, seguindo o movimento de reestruturação do capital em escala mundial e seus efeitos sobre as empresas, sociedade e a organização da classe trabalhadora (ANTUNES, 1999; HARVEY, 2010 apud ANTUNES; PRAUN, 2015), é construída uma nova abordagem para essa Psicologia. Neste contexto, Martín-Baró (1989) chama este terceiro ciclo de Enfoque Político, pois para a intervenção em Psicologia do Trabalho se faz necessária uma análise do comportamento que leve em conta mediações políticas e tratem, em um âmbito estratégico, as políticas organizacionais e as políticas públicas de trabalho e emprego.

Segundo Zanelli, Bastos e Rodrigues (2014) na rotina é percebido como a vida de cada um é afetada pela existência das organizações, e examinando o cotidiano das pessoas, em diferentes contextos e culturas, é notado que todas estão sempre ligadas às organizações, de diversas naturezas, em todas as fases da vida.

Nos processos de socialização fundamental, é facilmente visto como muitos dos nossos vínculos de amizade são construídos a partir de convívios. É importante analisar também o quanto a qualidade de vida e o bem-estar está relacionado a dinâmica que as organizações assumem na sociedade, pois as organizações são o modo como as pessoas e os

grupos se estruturam para atender às suas próprias necessidades e seu funcionamento depende do trabalho humano, que tem sido também mais dependente das organizações.

Zanelli, Bastos e Rodrigues (2014) ressaltam que o trabalho é tão central em nossas vidas que a partir dele e da forma como o organizamos conseguimos atender às nossas necessidades e às demandas sociais. E nesse sentido, o trabalho possibilita, também, que cada indivíduo assuma um papel e uma identidade dentro de um grupo maior:

Esta é a tarefa central ou a missão que caracteriza esse amplo espaço de ação da psicologia e explorar, analisar, compreender como interagem as múltiplas dimensões que caracterizam a vida das pessoas, dos grupos e das organizações, em um mundo crescentemente complexo, construído, a partir daí, estratégias e procedimentos que possam promover, preservar e restabelecer a qualidade de vida e o bem-estar das pessoas, sem abrir mão da produtividade da qual depende o atendimento das necessidades dos indivíduos e dos grupos sociais (ZANELLI; BASTOS; RODRIGUES, 2014, p. 550).

Zanelli e Bastos (2004) indicam que, nos dias atuais, a atenção à saúde mental do trabalhador cresce e faz com que o psicólogo ultrapasse os limites convencionais da área, manejando diversas categorias ocupacionais, como aqueles que vivem em situação de desemprego/subemprego, de aposentadoria, invalidez, e também os que se inserem em novos arranjos produtivos, como as cooperativas e trabalho voluntário.

6. O PAPEL DO PSICÓLOGO NAS INSTITUIÇÕES

Dentro das instituições, o psicólogo serve de incentivo porque ele facilitará os processos de comunicação e desenvolverá técnicas que ajudarão a animar e harmonizar o ambiente de trabalho (GUERRA, 2007 apud PESCA, 2011). No papel de acesso, o profissional trabalhará para aumentar a sensibilidade dos membros e o desempenho do acolhimento, ao mesmo tempo em que encoraja o crescimento potencial das competências dos líderes.

Mas aí surge a questão sobre o entendimento do termo "líderes": são pessoas na qual a função consiste na habilidade de gerenciar um grupo de pessoas, conduzindo para que se tornem uma equipe que produz efeito positivo para o desenvolvimento da instituição.

A liderança é conceituada por Tourinho (1982, p. 59 apud CUNHA, 2014) como “a atividade de influenciar pessoas a cooperar na consecução de um objetivo que consideram para si mesmo, desejável”. A eficácia do líder depende estritamente da colaboração da equipe, como relata Chemers e Ayman (1993, apud BERGAMINI, 2009, p. 15) ao deliberar que “os

seguidores afetam o poder de influência do líder, o estilo do seu comportamento, assim como o desempenho do próprio grupo através do seu processo de percepção, valorização e julgamento”.

Para Cunha (2014) a liderança é a capacidade de influenciar as pessoas e as organizações para alcançar objetivos. A liderança pode ser exercida de várias maneiras, dependendo das pessoas e das situações. Líderes são aqueles que tomam a iniciativa de assumir a responsabilidade de conduzir as pessoas e as organizações. Eles inspiram as pessoas a seguirem seu exemplo e a trabalharem em conjunto para atingir objetivos comuns. Líderes têm visão, determinação e paixão por seu trabalho. Eles também são bons comunicadores e motivadores, e sabem como mobilizar as pessoas para a ação.

Em seu papel de consultores, os psicólogos trabalham para identificar problemas subjacentes e elaborar estratégias de intervenção para melhorar o ambiente. Como técnico, a mesma busca melhorias organizacionais, conforme observado em Baró (1997). Quando necessário, o psicólogo organizacional pode conduzir campanhas de recrutamento interno e externo para melhorar o alinhamento das estratégias de recursos humanos relacionadas à política.

O recrutamento dentro de uma organização realizado por um psicólogo organizacional, segundo Anjos (2011), tem como objetivo ser a primeira etapa de um processo seletivo de novas vagas de trabalho dentro de uma empresa e tem sua devida importância pelo fato que com a utilização desta técnica, os gestores estarão melhor informados sobre cada candidato na finalidade de tomar a decisão de escolher a pessoa certa para sua devida vaga. O recrutamento pode ser brevemente dividido em duas formas: interno e externo.

O recrutamento interno, segundo Anjos (2011), é quando a empresa já se aproveita dos talentos que ela já possui para alocar em vagas superiores que possam surgir. Com isso, cabe ao profissional responsável pelo recrutamento identificar através de testes e/ou demais práticas as qualidades necessárias em um colaborador de uma área que possa agregar em uma área similar ou de outros interesses. Tendo este método como ponto positivo em motivar e encorajar um colaborador da empresa e como negativo ao mesmo tempo gerar uma expectativa no mesmo podendo frustrá-lo e diminuir seu desempenho caso não assuma a vaga. Cabendo ao psicólogo auxiliá-lo com essa situação.

Também no entendimento de Anjos (2021), o recrutamento externo tem como definição o processo seletivo aberto para demais interessados em uma vaga na companhia. Com isso, cabe ao psicólogo um nível maior de atenção pois o mesmo terá que levantar do zero o perfil de cada candidato através de testes teóricos para mapeamento de personalidade,

organizar dinâmicas em grupo e outros procedimentos que sejam necessários para que possa passar para as áreas interessadas todas as informações que precisam para selecionar quem irá assumir a vaga em aberto. Tem como ponto positivo trazer novas pessoas para a organização e ponto negativo uma carga a mais de trabalho para o RH.

Como resultado dessa avaliação de desempenho dos membros da equipe, é fundamental que sejam desenvolvidos mecanismos para recompensar e valorizar os funcionários pelo seu trabalho, como formulários de feedback, reuniões de equipe para desentendimentos como café da manhã e outras dinâmicas que valorizem o trabalhador.

De acordo com Tramontin et al. (2017), a orientação institucional, a análise e as práticas diagnósticas estão sob a responsabilidade do profissional de psicologia nas organizações. A utilização dessas ferramentas possibilitará ao psicólogo contribuir para o crescimento institucional e sucesso financeiro da empresa e de seus colaboradores.

Para Bleger (1984), o psicólogo 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 as instituições a enfrentar situações, refletindo sobre elas, é um ramo de psicologia de investigação como no desenvolvimento da psicologia como profissão.

7. O PAPEL DO PSICÓLOGO DENTRO DAS INSTITUIÇÕES HOSPITALARES

Durante as últimas décadas ocorreram transformações no mercado mundial, no qual os hospitais vêm sendo submetidos a realizar uma reformulação em suas políticas de gestão com o intuito de uma prática mais eficaz. A atual gestão exige comprometimento de seus funcionários, em que esperam motivação da parte deles para contribuir com o crescimento e desenvolvimento da instituição, como diz Gomes (2017).

Para Chaves (2010 apud MOREIRA; SILVA, 2016) nenhum profissional é melhor ou mais qualificado para a gestão das atividades de pessoas do que o profissional da psicologia organizacional e do trabalho, pois somente ele conhece e controla princípios e práticas comportamentais, sejam elas de caráter grupal ou individual. Isso permite que ele exerça controle sobre atividades como reforço, motivação e satisfação, que são atividades que auxiliam no desenvolvimento de atividades com significado.

Segundo França et al. (2019), a respeito de gestão de pessoas, podemos dizer que o profissional deve ser capacitado a trabalhar de maneira harmoniosa com a equipe, deve mostrar a importância de cada integrante da formação para o sucesso da instituição, tem como

função garantir o bem estar dos funcionários, criar métodos em que seus funcionários atendam às regras da empresa e mantenha constantemente a motivação da equipe para que a produção do grupo permaneça mesmo com os dias mais difíceis, onde possa surgir dificuldades.

Prosseguindo com o pensamento de França et al. (2019), a gestão de pessoas é a área onde há o gerenciamento dos recursos humanos de uma organização de modo a aumentar a sua produtividade. Ela envolve a identificação das necessidades das pessoas e a tomada de medidas para atender às suas necessidades. A gestão de pessoas também envolve a identificação de talentos e a criação de um ambiente de trabalho que estimule o crescimento e o desenvolvimento desses talentos.

Sobre as contribuições da psicologia organizacional e do trabalho, Moreira e Silva (2016) afirmam que a capacidade desta última reside na prática das instituições dirigentes na busca da saúde no trabalho, bem como na atuação para facilitar a tomada de decisões na busca pela resolução de conflitos e outras dificuldades dentro da organização, sem deixar de ressaltar a importância destas últimas nos processos de desenvolvimento.

Na obra de França et al. (2019), explica que o objetivo do trabalho da psicologia é reduzir conflitos e perturbações, podendo também intervir nas questões emocionais e mentais enfrentadas pelos membros das instituições. Isso é feito avaliando como o comportamento está evoluindo dentro das organizações e procurando maneiras de estabelecer o bem-estar organizacional para que os funcionários estejam mais motivados para concluir suas tarefas.

Para evitar que se torne obscuro, é preciso contar com um setor de recursos humanos com conhecimento técnico e capacidade de planejar e acompanhar a execução das ações pretendidas. Esse planejamento deve estar alinhado com a estratégia e cultura geral da instituição e levar em consideração a disponibilidade de ações potenciais que a instituição irá lançar ou avaliar.

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O referido trabalho visa promover a compreensão das práticas da psicologia organizacional e do trabalho e suas contribuições para o campo de atuação das instituições hospitalares. Como resultado das leituras realizadas para o desenvolvimento deste estudo, fica claro que esta área da psicologia busca compreender como funcionam as relações entre organizações e colaboradores a partir da diversidade e das perspectivas existentes.

Assim, a Psicóloga Organizacional e do Trabalho utiliza ferramentas de diagnóstico institucional, sendo esta a chave para intervenções assertivas nesta situação. Independente do tipo de instituição, a psicologia organizacional e do trabalho vem contribuindo para o melhor desenvolvimento das organizações por meio do diagnóstico organizacional e intervenções multidisciplinares e interdisciplinares.

Tendo em vista que o emprego é um dos meios pelos quais uma pessoa pode se relacionar com a sociedade e por meio dela expressar seu caráter subjetivo, o POT busca compreender a natureza do emprego e as relações que ele oferece, sejam elas educativas ou não.

Ademais, utilizando suas habilidades técnicas e teóricas, o psicólogo interessado nesta cena examina as subjetividades existentes e como elas afetam ou apoiam a produtividade. Trabalhar como POT no ambiente hospitalar apresenta uma série de desafios para o profissional, sendo o principal deles o pensamento tradicional que ainda rege as relações e torna a subjetividade dos colegas de trabalho na maioria das vezes um assunto não falado.

Torna-se necessário refletir sobre o papel e as contribuições do POT nesse ambiente, destacando a importância da subjetividade de cada colaborador e destacando a importância da psicologia organizacional e do trabalho na promoção da saúde e produtividade. E, diante dos objetivos, percebe-se que foram alcançados, pois as leituras feitas para a elaboração do projeto possibilitaram apurar quais práticas de psicologia organizacional são realizadas nessa área e suas contribuições para a instituição hospitalar.

O presente trabalho teve como intuito principal falar sobre o psicólogo organizacional dentro da instituição hospitalar, sua atuação e como o profissional de psicologia ajudaria a melhorar a instituição, trabalhando diretamente na seleção de pessoas qualificadas para o cargo desejado, auxiliaria na resolução de conflitos interno e seria intermediário entre a gestão e os trabalhadores, contemplado todo esses aspectos, também fica em aberto para futuros trabalhos os questionamentos: Qual a posição do psicólogo dentro dos recursos humanos do hospital? Como o psicólogo trabalha as demandas da instituição juntamente com as necessidades dos trabalhadores? Como o psicólogo organizacional trabalharia com a individualidade de cada colaborador?

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, E. C. de. O psicólogo no hospital geral. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 20, p. 24-27, 2000.
- ANJOS, A. **Recrutamento Interno X Recrutamento Externo**. 2021. Disponível em: <https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/recrutamento-interno-x-externo> . Acesso em: 22 de novembro de 2022.
- ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo. 1999.
- ANTUNES, R.; PRAUN, L. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. **Serviço Social & Sociedade**, p. 407-427, 2015.
- BARÓ, M. O papel do Psicólogo. **Estud. Psicol**, v.2. Junho de 1997. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/epsic/a/T997nnKHfd3FwVQnWYYGdqj/>. Acesso em: 23 de novembro de 2022.
- BENELLI, S. J. **A lógica da internação: instituições totais e disciplinares (des)educativas**. São Paulo: Editora UNESP, 2014.
- BERGAMINI, C. W. **O líder eficaz**. 1 ed. 4 reimpr. São Paulo: Atlas, 2009.
- BORGES, L. O.; OLIVEIRA, A. C. F.; MORAIS, L. T. W. A. O exercício do papel profissional da Psicologia Organizacional e do Trabalho. **Revista Organizações e Trabalho**, 5, 2, 101-139. Botelho, A. S. O., 2003. *Estudo exploratório-descritivo sobre a formação do psicólogo do trabalho no Brasil*. Dissertação de mestrado não publicada. Universidade Católica Dom Bosco. Campo Grande, MS. 2005. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572005000200005 . Acesso em 15 de novembro de 2022.
- BLEGER, J. **Psico-higiene e psicologia institucional**. Porto alegre: Artmed, 1984.
- CECÍLIO, L.C.O.; FEUERWERKER, L. C. M. O Hospital e a formação em saúde: Desafios atuais. **Ciência e Saúde coletiva**, v.12, n.4. agosto de 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/GTVTDR4xXB4nMJsmYJYRfYR/?lang=pt>. Acesso em: 23 de novembro de 2022.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.
- COSTA, N. R. (s/d). **Estado, educação e saúde: a higiene da vida cotidiana**. Cadernos Cedex, São Paulo: Cortez, 4, 5-27.
- CUNHA, M. G. Liderança por competência: eficácia do líder após mudança de cenário. **Revista Raunp**, RAUnP-ISSN 1984-4204-Digital Object Identifier (DOI): [http://dx. doi. org/10.21714/raunp.](http://dx.doi.org/10.21714/raunp.), v. 6, n. 2, p. 89-100, 2014.

DEL CONT, V. Francis Galton: eugenia e hereditariedade. **Scientiae Studia**, v. 6, p. 201-218, 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ss/a/nCZxGgFHn8MVtq8C9kVCPwb/?lang=pt> . Acesso em: 23 de novembro de 2022.

FRANÇA, *et al.* **Gestão de Pessoas no século XXI: Desafios e Tendências para além de modismos**. Ed. Tiki Books. 2019.

GOMES, V. R. **Gestão e desenvolvimento de Pessoas**. Ed. Uniasselvi. 2017.

GIL, A. C. **Como fazer pesquisa qualitativa**. 1 ed. São Paulo: Atlas, 2021.

GOFFMAN, E. Manicômios, prisões e conventos. São Paulo: Perspectiva. 1961.

LIMA, F. C.; COSTA, A. L. F.; YAMAMOTO, O. H. O exercício profissional do psicólogo do trabalho e das organizações: uma revisão da produção científica. **Rev. Psicol.**, Organ. Trab. vol.11 no.2 Florianópolis dez. 2011. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572011000200003 . Acesso em: 23 de novembro de 2022.

LIMA, M. E. A. O psicólogo organizacional e sua inserção no contexto sócio-político. **Em Centro de Estudos de Psicologia/UFMG (Org.)**, *Anais da Semana de Psicologia Política* (pp. 50-56). Belo Horizonte: UFMG, 1994.

MANSANERA, A. R.; SILVA, L. C. A influência das ideias higienistas no desenvolvimento da Psicologia no Brasil. **Psicologia em Estudo**. Maringá, 2000. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pe/a/VSY9ddmBqr4ZmNXgDJr6j9g/?lang=pt> . Acesso em: 15 de novembro de 2022.

MARTIN-BARÓ, I. Psicología Política del Trabajo em America Latina. **Revista de Psicología de El Salvador**, 8, 31, 5-25. 1989. Disponível em: https://www.uca.edu.sv/coleccion-digital-IMB/wp-content/uploads/2015/11/1989-Psicolog%C3%ADa-pol%C3%ADtica-del-trabajo-en-am%C3%A9rica-latina-RP1989-8-31-5_25.pdf . Acesso em 15 de novembro de 2022.

MINISTÉRIO DA SAÚDE (BRASIL) DEPARTAMENTO NACIONAL DE SAÚDE DIVISÃO DE ORGANIZAÇÃO HOSPITALAR: **HISTÓRIA E EVOLUÇÃO DOS HOSPITAIS**. Rio de Janeiro, 1944. Reedição de 1965.

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 . Disponível em: <https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/482/0> . Acesso em 10 de novembro de 2022.

PEIRÓ, M. Psicología Social de las Organizaciones. Em L. Alvaro, A. Garrido; R. Torregrosa (Orgs.) **Psicologia Social Aplicada** (pp. 155-197). Madrid: McGraw-Hill / Interamericana de Espana, 1996.

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

PESSOTI, I. **Notas para uma História da Psicologia brasileira. Quem é o psicólogo brasileiro?** São Paulo: Edicon. 1988.

SAMPAIO, J. E. **Psicologia do trabalho em três faces.** Em I. B. Goulart; J. R. 1998.

SANDERS MEDICAL. Você sabe como surgiu o 1º hospital do Brasil? **Plataforma Sanders do Brasil.** São Paulo, 2021. Disponível em: <https://blog.sandersdobrasil.com.br/voce-sabe-como-surgiu-o-1o-hospital-do-brasil/> . Acesso em: 10 de novembro de 2022.

SECRETARIA DA SAÚDE (RS). Como funciona a regulação hospitalar? **Site da Secretaria da Saúde do Rio Grande do Sul.** 2017. Disponível em: <https://saude.rs.gov.br/regulacao-hospitalar> . Acesso em: 10 de novembro de 2022.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do trabalho científico.** 1 edição, São Paulo: Cortez, 2013.

SOBRINHO, A.S.O. **São Paulo e a Ideologia Higienista entre os séculos XIX e XX.** Sociologias. Porto Alegre, v. 32, n. 15, 210-235, jan./abr. 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/soc/a/LJBz4P3sqLrM4ss4sNQJZSG/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 23 de novembro de 2022.

TENÓRIO, F. A reforma psiquiátrica brasileira, da década de 1980 aos dias atuais: história e conceitos. **História, Ciências, Saúde.** Manguinhos, v. 9, p. 25-59, 2002.

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.; BASTOS, A. V. B. Inserção profissional do psicólogo em organizações e no trabalho. In J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade, & A. V. B. Bastos (Orgs.), **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil** (pp. 466- 491). Porto Alegre: Artmed. 2004.

ZANELLI, J. C.; BASTOS, A. V. B.; RODRIGUES, A. C. de A. Campo Profissional do Psicólogo em Organizações e no Trabalho. Em J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade & A. V. B. Bastos. **IN: Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil** (2ª ed., pp. 549-582). Porto Alegre: Artmed. 2014. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4991255/mod_resource/content/1/Texto1 . Acesso em: 10 de novembro de 2022.

ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A.V. B. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil** (2ª ed.). Porto Alegre: Artmed. 2014.