



**UNISUL**

**UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA**

**VANESSA SOARES**

**PERCEÇÃO DE PSICÓLOGOS ORGANIZACIONAIS ACERCA DAS  
DECORRÊNCIAS DAS ESTRATÉGIAS UTILIZADAS POR ELES PARA A SAÚDE  
DO TRABALHADOR**

Palhoça

2011

**VANESSA SOARES**

**PERCEPÇÃO DE PSICÓLOGOS ORGANIZACIONAIS ACERCA DAS  
DECORRÊNCIAS DAS ESTRATÉGIAS UTILIZADAS POR ELES PARA A SAÚDE  
DO TRABALHADOR**

Projeto de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Psicologia da Universidade do Sul de Santa Catarina, como requisito parcial para obtenção do título de Psicólogo. Área de Concentração: Psicologia e Trabalho. Linha de Pesquisa: Avaliação, medida e intervenção em processos psicológicos nas organizações.

Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Juliane Viecili, Dr.

Palhoça

2011

## RESUMO

Dentre as diversas possibilidades de atuação de psicólogos organizacionais percebe-se que a preocupação com a saúde do trabalhador vêm se destacando. Porém, observa-se que a maioria dos profissionais desta área concentram suas ações nos processos tradicionais de recrutamento e seleção. Neste contexto, objetivou-se caracterizar a percepção de psicólogos organizacionais acerca das decorrências de suas estratégias para a saúde do trabalhador. Para alcançar esse objetivo foi necessário caracterizar as estratégias utilizadas por psicólogos organizacionais, suas decorrências para os trabalhadores e para a empresa, bem como identificar a definição, para os psicólogos, de saúde do trabalhador e a relação estabelecida entre as estratégias utilizadas por eles e a saúde do trabalhador. A presente pesquisa é classificada como exploratória e de natureza qualitativa. Os dados foram coletados por meio de entrevistas semi-estruturadas. As entrevistas foram realizadas com cinco psicólogos organizacionais que atuam em empresas de grande e médio porte da grande Florianópolis. Os profissionais entrevistados têm em média seis anos de atuação na empresa. As entrevistas foram gravadas e transcritas. Os dados coletados foram analisados por meio de análise de conteúdo, sendo estabelecidas categorias *a posteriori*. Os resultados indicam que, apesar de os psicólogos entrevistados realizarem diversas atividades, essas são, em sua maioria, consideradas tradicionais, por exemplo, recrutamento e seleção. Os participantes definem saúde do trabalhador como um conjunto que abrange a saúde física e mental, relacionam os resultados de suas ações com a promoção da mesma, porém percebe-se pouca clareza em relação aos objetivos e aos resultados de suas ações. Nesse sentido, evidencia-se a necessidade de aprimoramento e ampliação da atuação do psicólogo organizacional.

Palavras-chave: Psicologia organizacional. Atuação do psicólogo.

Estratégias. Saúde do Trabalhador.

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1– Esquema representativo do campo de atuação e níveis de intervenção do psicólogo em organizações de trabalho.....	12
--	----

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1- Caracterização dos sujeitos da pesquisa.....	30
Quadro 2- Ações realizadas por psicólogos organizacionais.....	36
Quadro 3- Determinantes para propor as ações.....	39
Quadro 4- Procedimento realizado antes das ações.....	40
Quadro 5- Quantidade de funcionários que as ações abrangem .....	43
Quadro 6- Objetivo das ações para a empresa.....	45
Quadro 7- Resultados para a empresa.....	46
Quadro 8- Objetivo das ações para o trabalhador.....	49
Quadro 9- Avaliação realizada pelos sujeitos dos resultados de suas ações.....	52
Quadro 10- Resultados das ações para os trabalhadores.....	54
Quadro 11- Definição de saúde do trabalhador.....	57
Quadro 12- Repercussões dos resultados das ações na vida do trabalhador.....	59
Quadro 13- Papel do psicólogo referente à saúde do trabalhador.....	61
Quadro 14- Ações realizadas relacionadas à saúde do trabalhador.....	62

## SUMÁRIO

<b>1 APRESENTAÇÃO</b> .....	<b>7</b>
<b>2 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>8</b>
2.1 PROBLEMÁTICA E JUSTIFICATIVA.....	8
2.2 OBJETIVOS.....	13
2.2.1 Objetivo geral.....	13
2.2.2 Objetivos específicos .....	13
<b>3 REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	<b>15</b>
3.1 ÁREAS DE ATUAÇÃO DOS PSICÓLOGOS NAS ORGANIZAÇÕES .....	15
3.2 CONTRIBUIÇÕES DO PSICÓLOGO NA SAÚDE DO TRABALHADOR .....	22
<b>4 MÉTODO</b> .....	<b>29</b>
4.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA .....	29
4.2 PARTICIPANTES .....	29
4.3 SITUAÇÃO E AMBIENTE .....	30
4.4 EQUIPAMENTOS E MATERIAIS.....	30
4.5 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS .....	31
4.5.1 Entrevista Piloto.....	31
4.6 PROCEDIMENTOS .....	32
4.6.1 De seleção dos participantes.....	32
4.6.2 De contato com os participantes.....	32
4.6.3 De coleta e registro de dados .....	33
4.6.4 De organização, tratamento e análise dos dados.....	33
<b>5 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DE DADOS</b> .....	<b>35</b>
5.1 PERCEPÇÃO DE PSICÓLOGOS ORGANIZACIONAIS ACERCA DE SUAS ESTRATÉGIAS UTILIZADAS .....	35
5.2 AS DECORRÊNCIAS PARA A ORGANIZAÇÃO DAS ESTRATÉGIAS UTILIZADAS POR PSICÓLOGOS ORGANIZACIONAIS, NA PERCEPÇÃO DESSES PSICÓLOGOS.....	44
5.3 CARACTERÍSTICAS DOS RESULTADOS, PARA OS TRABALHADORES, DAS ESTRATÉGIAS UTILIZADAS POR PSICÓLOGOS ORGANIZACIONAIS RELATIVAS À SAÚDE DO TRABALHADOR, NA PERCEPÇÃO DESSES PROFISSIONAIS.....	48
5.4 IDENTIFICAÇÃO DA DEFINIÇÃO DE SAÚDE DO TRABALHADOR E DA RELAÇÃO QUE PSICÓLOGOS ORGANIZACIONAIS ESTABELECEM ENTRE AS ESTRATÉGIAS UTILIZADAS POR ELES E A SAÚDE DO TRABALHADOR .....	56
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>65</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>69</b>
<b>APÊNDICES</b> .....	<b>72</b>
<b>APÊNDICE A - ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA</b> .....	<b>73</b>
<b>APÊNDICE B - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO</b> .....	<b>73</b>

## **1 APRESENTAÇÃO**

No Curso de Psicologia da UNISUL, o acadêmico enfatiza sua formação a partir da 8ª fase ao optar por um de dois núcleos disponibilizados, o Núcleo Orientado em Psicologia e Saúde e o Núcleo Orientado em Psicologia e Trabalho Humano, sendo o último optado pela acadêmica. No Núcleo Orientado de Psicologia e Trabalho Humano os alunos são capacitados a compreender, planejar e intervir diante de questões referentes à relação homem e trabalho. Dessa forma, ao pesquisar a percepção de psicólogos organizacionais acerca das decorrências das estratégias utilizadas por eles para a saúde do trabalhador, permitirá discutir à relação homem e trabalho.

## 2 INTRODUÇÃO

As mudanças ocorridas nas organizações, tais como novo perfil de trabalhadores, maiores exigências para o alcance de resultados, resulta na reflexão acerca da função do psicólogo dentro das organizações. Nesse contexto, caracterizar a percepção de psicólogos organizacionais acerca das decorrências das estratégias utilizadas por eles para a saúde do trabalhador fornece subsídios para a reflexão da atuação do psicólogo nas organizações.

Com as mudanças ocorridas no mundo do trabalho, a atuação do psicólogo organizacional também sofreu transformações. Seu campo de atuação se amplia, sua visão torna-se macro na organização, atuando de forma estratégica, contribuindo para o bem estar do funcionário bem como o alcance dos resultados da organização. Apesar de tais mudanças, em sua maioria, os profissionais psicólogos ainda desenvolvem atividades que abrangem o núcleo básico que era realizado nos anos inaugurais de consolidação da profissão, tais como recrutamento e seleção, treinamentos, entre outras (ZANELLI E BASTOS, 2004). Nesse sentido, observa-se a necessidade do preparo técnico do psicólogo organizacional, bem como a percepção de sua função e assim é possível almejar a saúde das pessoas em qualquer atividade que desempenhe.

### 2.1 PROBLEMÁTICA E JUSTIFICATIVA

Devido às constantes mudanças no mundo trabalho no que se refere às tecnologias de informação e à globalização, no final do século XX, a preocupação com a saúde do trabalhador passa a ser fundamental na atuação do psicólogo organizacional (ZANELLI E BASTOS, 2004). Alguns autores como Teles (1994), Limongi- França et.al. (2002), Spector (2004), Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2004), Vasconcelos e Faria (2008), Silva, Brito, Neves, Athayde (2009) e Zanelli (2010), desenvolveram estudos e pesquisas sobre a atuação de psicólogos nas organizações. Esses autores abordaram em seus estudos o campo de atuação dos



psicólogos, bem como, habilidades, competências e as estratégias utilizadas por estes profissionais para a promoção da saúde do trabalhador. Desse modo, forneceram subsídios que permitiram ampliar a compreensão do papel dos psicólogos nas organizações. Percebe-se a importância da atuação do psicólogo organizacional na saúde do trabalhador e a escassez de pesquisas no que tange a sua percepção acerca de suas intervenções. Nesse sentido, será relevante pesquisar a percepção de psicólogos organizacionais acerca das decorrências das estratégias utilizadas por eles para a saúde do trabalhador.

Souza (2009) investigou, por meio de um questionário, as percepções de 64 trabalhadores da Construção Civil, de uma construtora da grande Florianópolis, acerca dos fatores de risco passíveis de ocasionar acidentes de trabalho. Souza (2009) percebeu que a maioria dos participantes de sua pesquisa compartilham da mesma percepção acerca dos fatores de risco que podem ocasionar acidentes de trabalho, como o uso incorreto de equipamentos de segurança, trabalhar de forma desatenciosa e o uso de álcool. Os trabalhadores também destacaram a importância de alguns fatores que permitem a prevenção de acidentes de trabalho, como treinamentos, palestras, campanhas de prevenção, manutenção adequada dos equipamentos de segurança. Souza (2009) considera que é necessário trabalhar com a conscientização da importância da prevenção, tanto com os trabalhadores como aos empregadores, para reduzir o número de acidentes de trabalho na construção civil. Percebe-se que Souza (2009) enfatiza em sua pesquisa, acidentes de trabalho e maneiras de prevenção, sendo que, através da percepção dos trabalhadores, estas estratégias podem promover a saúde dos trabalhadores.

Antória (2009) pesquisou, em seu trabalho de conclusão de curso, a percepção de 14 trabalhadores acerca da atuação do psicólogo organizacional, em duas empresas de pequeno porte da grande Florianópolis. Os resultados da pesquisa de Antória (2009) mostra que os trabalhadores conhecem a atuação do psicólogo nas seguintes ações: qualidade de vida no trabalho, admissão e resolução de problemas e metas. Antória (2009) verificou, por meio de um questionário com 14 questões relacionadas ao entendimento dos trabalhadores quanto ao trabalho de psicólogos nas organizações de trabalho, que os trabalhadores reconhecem que as atividades dos psicólogos estão voltadas à promoção de qualidade de vida no trabalho, porém eles não têm clareza das atividades realizadas por psicólogos nas organizações de trabalho. É possível

observar na pesquisa de Antória (2009) a percepção que os trabalhadores têm acerca das atividades realizadas por psicólogos, recebendo destaque a qualidade de vida no trabalho.

O trabalho de conclusão de curso de Fernandes (2010) teve como objetivo avaliar a percepção de dois gestores e quatro funcionários de duas empresas do ramo alimentício da grande Florianópolis sobre a atuação de psicólogos em organizações de trabalho. Os resultados dessa pesquisa indicaram que os sujeitos percebem a ênfase da atuação do psicólogo em recrutamento, seleção e treinamento. Fernandes (2010) observou que tanto gestores quanto os funcionários desconhecem as possibilidades de atuação do psicólogo organizacional e conclui a necessidade de conscientização de trabalhadores acerca da função do psicólogo em organizações de trabalho.

Percebe-se que as pesquisas mencionadas estão vinculadas à qualidade de vida do trabalhador e a atuação do psicólogo organizacional. Contudo, as coletas de dados se referem à percepção de trabalhadores e gestores. Dessa forma, é observado a necessidade de investigar questões que englobem a saúde do trabalhador diante da percepção de psicólogos. Nesse sentido se torna relevante cientificamente pesquisar a percepção de psicólogos organizacionais acerca das decorrências das estratégias utilizadas por eles para a saúde do trabalhador.

Cabe destacar que alguns artigos e livros mencionam a promoção da saúde no trabalho como algo separado das ações que abrange a gestão de pessoas, constituindo ações específicas no que tange a saúde do trabalhador. Isso é percebido na pesquisa de Jacques (2003) sobre as abordagens teórico-metodológicas em saúde/doença mental e trabalho, que abrange as principais abordagens e suas intersecções com a Psicologia, apresentando atuações específicas do psicólogo no que tange a promoção de saúde do trabalhador, não aparecendo como algo fundamental em qualquer ação realizada pelo profissional psicólogo. Esse fato é percebido também no artigo de Sato et al. (2006) que apresenta diferentes tipos de atividades desenvolvidas pela Psicologia para a contribuição da saúde do trabalhador nos serviços de saúde pública. Livros como o de Lemongi- França et al. (2002) e Chiavenato (2008) que abrangem conhecimentos sobre a gestão de pessoas, destacam em um de seus capítulos a qualidade de vida no trabalho e a saúde do trabalhador, destacando-os dos restantes das ações de gestão de pessoas, apresentando como sendo intervenções à parte e não como

objeto de cuidado em qualquer tipo de intervenção do profissional psicólogo. Em qualquer área de atuação, em qualquer atividade que o profissional psicólogo desenvolva é fundamental que almeje a saúde das pessoas, esse fato não aparece nas atividades desenvolvidas pelos psicólogos nos artigos e livros mencionados.

O psicólogo organizacional visa analisar e compreender o trabalhador, dessa forma é possível intervir na saúde e qualidade de vida do mesmo. Cabe ressaltar o seguinte questionamento, em que medida os psicólogos organizacionais estão avaliando suas intervenções como relacionadas à promoção de saúde no trabalho? Ao pesquisar a percepção de psicólogos organizacionais acerca das decorrências das estratégias utilizadas por eles para a saúde do trabalhador, é possível contribuir para a formação acadêmica de psicólogos, pois os gestores de cursos de graduação em Psicologia, ao avaliarem os relatos dos psicólogos organizacionais, poderão verificar como está acontecendo a atuação desse profissional, e assim avaliar as competências que são desenvolvidas nos cursos de graduação em Psicologia, promovendo aperfeiçoamentos ou complementações na formação, se necessário.

De acordo com o Código de ética do Profissional Psicólogo (2005, p. 7) um dos princípios fundamentais da atuação do psicólogo é de trabalhar buscando “promover a saúde e a qualidade de vida das pessoas e das coletividades e contribuir para a eliminação de quaisquer formas de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão”. Nesse sentido percebe-se que a importância do profissional psicólogo promover a saúde e qualidade de vida das pessoas, dessa forma, sua atuação, no campo da Psicologia Organizacional visa o bem estar e a saúde dos indivíduos. Assim, qualquer estratégia utilizada pelo psicólogo pode contribuir para que isto ocorra na vida das pessoas, por exemplo na seleção de pessoas, o profissional durante a seleção poderá perceber algumas características do candidato que permitem avaliar se o mesmo poderá desempenhar a função sem trazer prejuízos à sua saúde, como avaliar a condição física do candidato, seu interesse em desempenhar tal função, se possui algum tipo de doença que não permite ser exposto a algum ambiente específico. Nesse sentido, percebe-se que qualquer atividade desenvolvida pelo profissional psicólogo pode buscar a saúde das pessoas, até mesmo no processo seletivo. Cabe ressaltar o seguinte questionamento, será que os psicólogos percebem que suas ações são promotoras de saúde?

Conforme Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2004), o psicólogo busca atender-se, além de aspectos da vida profissional do trabalhador, sua inserção no mercado de trabalho e também suas relações no ambiente de trabalho. Será que psicólogos organizacionais percebem a abrangência de sua intervenção para promoção da saúde do trabalhador? Verificando sua percepção frente a tal assunto será possível compreender de que maneira o psicólogo organizacional contribui para a promoção da saúde do trabalhador na organização e, assim, poderá realizar ações que permitirão ao trabalhador ter uma melhor qualidade de vida no trabalho.

Conforme Spector (2004) o trabalhador se acidenta no trabalho podendo se ferir ou até morrer. Dentre as variáveis que podem ocasionar doenças e acidentes, o ambiente de trabalho pode ser uma dessas variáveis. Dessa forma, antes da efetivação de ações na organização, é necessário que o psicólogo avalie o ambiente de trabalho dos trabalhadores, pois se o ambiente em si pode ser um dos aspectos que promovem acidentes de trabalho é importante avaliar como intervir para a promoção de sua saúde. Nesse sentido, cabe compreender se na atuação do psicólogo organizacional é realizada tal avaliação do ambiente de trabalho, dessa forma o psicólogo pode perceber, a importância de considerar o ambiente de trabalho na promoção da saúde do trabalhador, podendo propor ações para oferecer aos trabalhadores melhores condições de trabalho.

A Constituição Federal de 1988 dispõe, por meio da Lei nº 8.080/1990, que para promover e proteger a saúde do trabalhador, assim como recuperar e reabilitar aqueles submetidos aos riscos e agravos ocupacionais, é necessário um conjunto de ações (BRASIL, 1990), por exemplo, mudanças na estrutura organizacional assim como nas condições de trabalho, programas de treinamento e desenvolvimento, entre outros. Nesse sentido, é possível refletir sobre o seguinte questionamento: Será que as estratégias utilizadas pelos psicólogos organizacionais englobam o que prevê a lei? Investigar a percepção de psicólogos organizacionais acerca das estratégias utilizadas por eles na saúde de trabalhadores permite compreender se o psicólogo organizacional, em sua atuação, visa proporcionar condições aos trabalhadores que permitam melhorar sua qualidade de vida no trabalho, obtendo trabalhadores satisfeitos e que permaneçam por mais tempo na organização, contribuindo para o sucesso organizacional.

Zanelli (2002, p. 17) afirma que “a formação profissional e o exercício das atividades de trabalho pelo psicólogo organizacional têm sido restritos, precários e

deficientes”. O autor ainda coloca que o preparo do psicólogo nas academias muitas vezes se limita a seleção de pessoal e a orientação profissional. Nesse sentido, cabe analisar se o psicólogo organizacional desempenha funções que vão além de atividades tradicionais, sendo que ele tem um importante papel na saúde do trabalhador, devendo analisar diversas questões que envolvem a qualidade de vida do trabalhador, o ambiente de trabalho, a maneira como o trabalhador realiza suas atividades, como são as relações no ambiente de trabalho, entre outras. Dessa forma, cabe investigar: **Qual a percepção de psicólogos organizacionais acerca das decorrências das estratégias utilizadas por eles na saúde do trabalhador?**

## 2.2 OBJETIVOS

### 2.2.1 Objetivo geral

Caracterizar as decorrências de estratégias utilizadas por psicólogos organizacionais para a saúde do trabalhador, na percepção desses profissionais.

### 2.2.2 Objetivos específicos

Caracterizar as estratégias utilizadas por psicólogos organizacionais, na percepção desses profissionais;

Identificar a definição de saúde do trabalhador para psicólogos organizacionais;

Identificar a relação que psicólogos organizacionais estabelecem entre as estratégias utilizadas por eles e a saúde do trabalhador;

Caracterizar as decorrências para a organização das estratégias utilizadas por psicólogos organizacionais, na percepção desses psicólogos;

Caracterizar os resultados, para os trabalhadores, das estratégias utilizadas por psicólogos organizacionais relativas à saúde do trabalhador, na percepção desses profissionais.

### 3 REFERENCIAL TEÓRICO

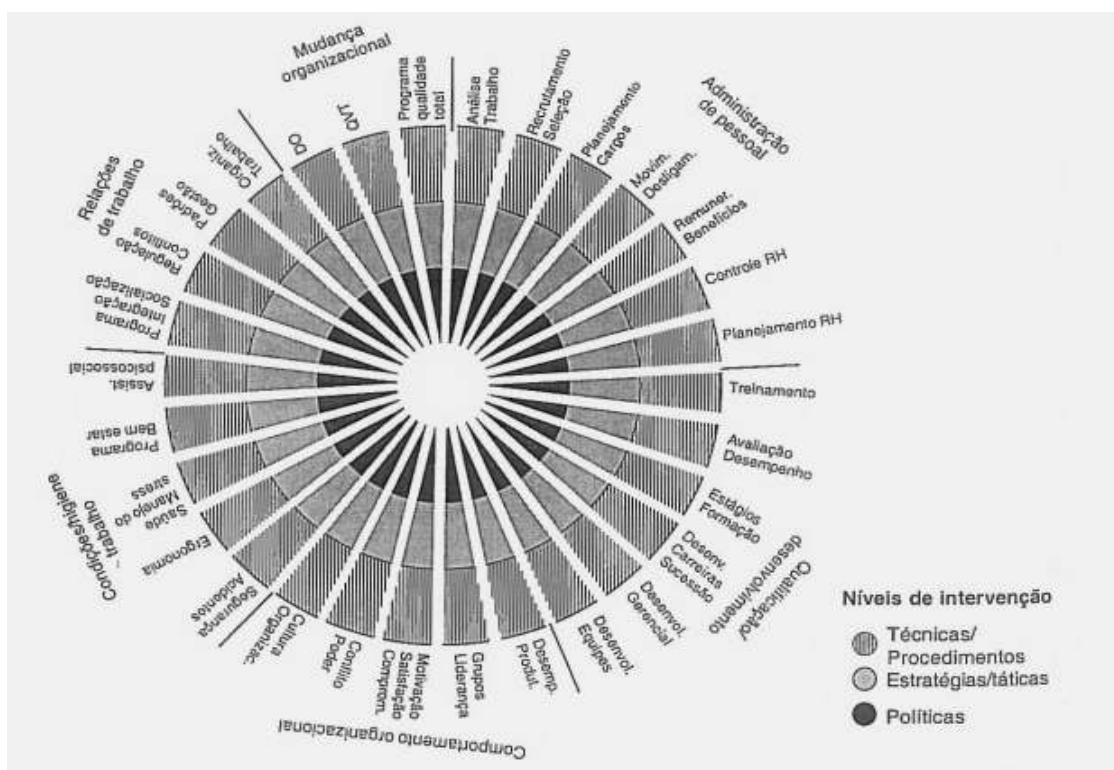
O profissional psicólogo busca novas formas de atuação dentro das organizações, percebendo as transformações ocorridas no mundo do trabalho, como a tecnologia e a globalização, que refletem em mudanças na qualificação do trabalhador bem como na organização do trabalho e suas condições. Nesse sentido, é necessário que o profissional psicólogo conheça essas mudanças ocorridas no âmbito do trabalho, assim, a atuação do psicólogo se amplia, podendo intervir em diversos âmbitos da organização.

A saúde do trabalhador vêm se tornando uma preocupação na atuação do psicólogo. Nesse sentido, o profissional busca compreender diversas questões, como as características da organização, as atividades desempenhadas pelos trabalhadores, sua relação com o trabalho e com os indivíduos do seu convívio profissional, entre outras. Em sua atuação o psicólogo organizacional procura promover a saúde dos trabalhadores, pois é por meio deles que a organização alcança seus objetivos. Nesse sentido, trabalhadores satisfeitos, saudáveis, tendem a permanecer na organização e a desempenharem suas atividades com qualidade, contribuindo para o sucesso organizacional (SPECTOR, 2004).

#### 3.1 ÁREAS DE ATUAÇÃO DOS PSICÓLOGOS NAS ORGANIZAÇÕES

Com um mercado de trabalho cada vez mais competitivo, que exige dos trabalhadores maiores qualificações para que assim possam trazer novos conhecimentos para a organização visando contribuir na produtividade, a atuação do psicólogo nas organizações se expande. Essa ampliação, segundo Zanelli e Bastos (2004, p. 478), “irá trazer a necessidade de intercâmbios mais fecundos com outros domínios da Psicologia, que não se restringem a recrutamento e seleção, e com outras áreas disciplinares”. Dessa forma Bastos (1992, apud ZANELLI e BASTOS 2004) elaborou um esquema que amplia o campo de atuação do psicólogo em

organizações. Tal esquema está representado na Figura 1, que mostra o campo de atuação do psicólogo em diferentes níveis de intervenção.



**Figura 1**- Esquema representativo do campo de atuação e níveis de intervenção do psicólogo em organizações de trabalho.  
Fonte- Zanelli e Bastos (2004, p. 478)

Como representado na Figura 1, de acordo com Bastos (1992, apud ZANELLI e BASTOS 2004), os campos de atuação do psicólogo podem ser divididos em administração de pessoal; qualificação/desenvolvimento; comportamento organizacional; condições e higiene do trabalho, contendo neste subcampos que envolvem questões relacionadas a saúde do trabalhador; relações de trabalho e mudança organizacional. Cada um desses campos está subdividido em atividades realizadas pelos psicólogos “cuja disposição na figura está organizada das mais tradicionais ou clássicas até as mais recentemente incorporadas às preocupações ou interesses do psicólogo organizacional” (ZANELLI e BASTOS, 2004, p. 478). Percebe-se na Figura 1 a amplitude e a variação da atuação do psicólogo que envolve questões como a preocupação com a saúde dos indivíduos no ambiente de trabalho assim como o desempenho e qualificação desse trabalhador. Bastos e Martins (1990, p.11) afirmam que a ampliação da atuação dos psicólogos nas organizações é “também produto de mudanças ocorridas no âmbito das



organizações, cuja crescente complexidade gerou mudanças no trato com os aspectos dos recursos humanos”, fazendo então que o psicólogo desloque a preocupação centrada nos indivíduos para toda a organização e seu desenvolvimento.

De acordo com a Figura 1, é possível observar, no campo que se refere à administração de pessoal, que o profissional psicólogo atua na análise de trabalho, recrutamento e seleção, planejamento de cargos, movimentação e desligamento, remuneração e benefícios, controle de recursos humanos e planejamento de recursos humanos. Algumas dessas atividades ainda são consideradas como tradicionais na prática do psicólogo, como recrutamento/ seleção e movimentação/desligamento. Apesar de tradicionais, conforme Zanelli e Bastos (2004, p. 479) são práticas “que sofreram importantes transições em função do desenvolvimento científico e das transformações nos contextos de trabalho”. Um exemplo disso é a mudança na seleção de pessoas, que passou de um exame psicológico para algo mais complexo, expandindo a utilização de procedimentos que envolvem avaliar no candidato competências tanto cognitivas, comportamentais quanto técnicas. Tais atividades mencionadas por Zanelli e Bastos (2004), não são identificadas como promotoras de saúde aos trabalhadores. Nesse sentido, os autores percebem que a promoção de saúde do trabalhador pertence às atividades específicas do profissional psicólogo, como programa de qualidade de vida, higiene e condições de trabalho, os autores não percebem como algo que abrange qualquer tipo de intervenção do psicólogo.

No campo, representado na Figura 1, de atuação do psicólogo organizacional que se refere à qualificação e desenvolvimento, é percebido que envolve questões relacionadas à preocupação do psicólogo frente ao desenvolvimento profissional do trabalhador, esse campo indica a necessidade do trabalhador se atualizar para que possa acompanhar as mudanças que ocorre na organização. Nesse campo envolvem atividades como: treinamento; avaliação de desempenho; estágios e formação; desenvolvimento de carreiras e sucessão; desenvolvimento gerencial e desenvolvimento de equipes. De acordo com Zanelli e Bastos (2004, p. 479) umas das tendências importantes do treinamento e desenvolvimento de pessoal “é a de tornar o trabalhador um agente ativo dos processos de desenvolvimento de suas competências profissionais e pessoais”. A Psicologia Organizacional “prioriza o desenvolvimento da pessoa, por meio de

mudanças planejadas e participativas, nas quais o homem possa adquirir maior controle de seu ambiente” (ZANELLI, 2002, p.35). O autor avalia que toda transformação do indivíduo produz transformação em seu ambiente. Dessa forma, através do desenvolvimento do homem é possível transformar sua relação com o trabalho e com sua equipe, assim se torna possível proporcionar qualidade de vida no trabalho. Tal desenvolvimento do homem prepara-o para que consiga controlar suas próprias mudanças e as mudanças do ambiente exterior, dessa maneira torna-o um agente ativo de seu próprio desenvolvimento, podendo proporcionar um ambiente de trabalho ainda mais agradável contribuindo na promoção da saúde (ZANELLI, 2002, p.35). Nesse sentido, percebe-se que os programas de treinamento e desenvolvimento de pessoas são identificados como possibilidades de atuação do psicólogo na promoção de saúde dos trabalhadores.

Observando os campos, representados na Figura 1, percebe-se que as intervenções que estão voltadas à saúde e qualidade de vida do trabalhador são as que se referem a: mudança organizacional que envolve práticas como, diagnóstico organizacional, qualidade de vida no trabalho e programa de qualidade total; relações de trabalho que engloba, programas de integração/socialização, regulação de conflitos, padrões de gestão, organização do trabalho; condições/higiene no trabalho inclui práticas como, segurança e acidentes de trabalho, ergonomia, saúde e manejo de *stress*, programa bem-estar; e comportamento organizacional que envolve desempenho de produtividade, grupos e liderança, motivação/satisfação/comprometimento e cultura organizacional. Esses campos e subcampos, mencionados acima, que abrangem questões como condições de trabalho e seus impactos na saúde do trabalhador, segundo Zanelli e Bastos (2004), se fortalece cada vez mais na área da Psicologia Organizacional. Os autores ainda afirmam que tal crescimento, no campo da saúde do trabalhador, faz com que o psicólogo “ultrapasse os limites convencionais da Psicologia Organizacional”, dessa forma, “colocando-o novamente frente ao desafio de uma melhor compreensão do que está acontecendo no mundo do trabalho e seus impactos nas organizações e nos trabalhadores” (ZANELLI e BASTOS, 2004, p. 481). Nesse contexto, observa-se diversas estratégias que possibilitam ao psicólogo organizacional promover a saúde do trabalhador, tais estratégias são percebidas pelos autores como programas à parte da atuação do psicólogo como um todo, os autores referem-se a promoção de saúde do trabalhador como algo a ser desenvolvido por meio de estratégias

específicas e não como algo fundamental na realização de qualquer estratégia do profissional psicólogo.

De acordo com o Código de ética do Profissional Psicólogo (2005, p. 7) um dos princípios fundamentais da atuação do psicólogo é de trabalhar buscando “promover a saúde e a qualidade de vida das pessoas e das coletividades e contribuir para a eliminação de quaisquer formas de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão”. Embora a saúde e o bem estar do indivíduo sejam princípios fundamentais da atuação do psicólogo, Zanelli e Bastos (2004) mencionam essas questões como sendo um campo de atuação e não como algo fundamental em qualquer área e campo que o psicólogo atue. Percebendo a distinção entre um campo de atuação e o que o psicólogo visa proporcionar às pessoas, a saúde e a qualidade de vida, cabe o questionamento: Os psicólogos têm conhecimento da importância de sua atuação acerca da saúde do trabalhador? O que diferencia sua profissão das demais, como exemplo da Administração?

Um aspecto importante que Zanelli e Bastos (2004) destacam é que as atividades realizadas pelos psicólogos estão organizadas em diferentes níveis de intervenção: técnico, estratégico e político. Zanelli e Bastos (2004) explicam que o primeiro nível é “mais superficial”, já que se trata da utilização de técnicas ou procedimentos já existentes, como por exemplo, a utilização de testes psicológicos já disponíveis. O segundo nível de intervenção permite ao psicólogo elaborar estratégias para a atuação, ou seja, o próprio psicólogo define como irá intervir na organização, e o terceiro nível “indica a possibilidade de intervenção no plano da formulação de políticas globais para a organização, que se desdobram em ações estratégicas e técnicas congruentes” (ZANELLI e BASTOS, 2004, p.479). Todos esses campos e subcampos representados na Figura 1 proporcionam aos psicólogos uma ampla visão de sua atuação na organização, buscando compreender melhor qual campo e a forma que devem intervir, auxiliando a atuar de maneira precisa na organização podendo proporcionar qualidade de vida aos trabalhadores.

Pesquisas realizadas pelo Conselho Federal de Psicologia (CFP, 1988, apud Bastos, 1994) apontam, repetidamente, que o exercício profissional do psicólogo no país caracteriza-se como restrito, pois as instituições formadoras estão reproduzindo um modelo básico de atuação que consiste no desempenho de tarefas tradicionalmente confiadas aos psicólogos e não exploram todo conhecimento que a

Psicologia fornece. No âmbito da Psicologia Organizacional, Achcar et al. (1994) aponta que as principais atividades dos psicólogos se restringem a recrutamento e seleção e treinamento, sendo consideradas como tradicionais, pois são realizadas desde a consolidação da profissão. Apesar de tais características da atuação do profissional psicólogo, configuram-se novos afazeres, práticas antigas são reformuladas (ACHCAR et al., 1994). Goulart (1998, p.62) menciona a transição ocorrida na atuação do psicólogo organizacional, passando de uma função técnica para uma função estratégica e, de uma perspectiva microsocial para uma perspectiva macrosocial. A autora explica que o psicólogo organizacional não trabalha exclusivamente com atividades relacionadas ao uso de testes, dinâmicas de grupo e aconselhamento psicológico, que são funções técnicas, mas atua de forma estratégica, “compreendendo o negócio da empresa e sua relação com o panorama mundial, o que constitui uma visão macrosocial” e, “através de seu conhecimento de pessoas humanas, orienta as diversas gerências de uma organização” (GOULART, 1998, p.62). Será que após vinte e três anos da realização da pesquisa do CFP a prática do profissional psicólogo ainda se restringe as atividades consideradas tradicionais? Becker (2010) menciona que a consolidação de novas práticas em Psicologia Organizacional e do Trabalho dependem de profissionais que sejam capazes de ir além do modelo tradicional de atuação, dessa forma explorando as demandas que não foram contempladas nas intervenções consideradas tradicionais. O profissional psicólogo pode realizar uma intervenção eficaz que visa proporcionar qualidade de vida ao trabalhador bem como o sucesso organizacional, nesse sentido é importante que ultrapasse a barreira de atividades consideradas tradicionais e assim perceba sua função na organização e as transformações ocorridas no âmbito organizacional para perceber a melhor forma de intervir.

Diferente de Bastos (1992, apud ZANELLI e BASTOS, 2004) que, esquematizou as possíveis práticas e os campos da atuação dos psicólogos organizacionais, Spector (2004) descreveu os principais objetivos das atividades realizadas por psicólogos organizacionais: analisar a natureza de uma atividade; conduzir uma análise para determinar a solução de um problema organizacional; fazer/realizar uma pesquisa sobre sentimentos e opiniões dos funcionários; projetar sistemas para avaliação do desempenho de funcionários; projetar sistemas de seleção de funcionários/programas de treinamento; desenvolver testes psicológicos; avaliar a eficácia de uma atividade ou prática, como um programa de treinamento;

implementar mudanças organizacionais, por exemplo, como sistema de bonificação e gratificação para os funcionários que tem bom desempenho. É observado que Spector (2004) prioriza a pesquisa e a análise organizacional na atuação do psicólogo, como por exemplo, quando menciona analisar a natureza de uma atividade, conduzir uma análise para determinar a solução de problemas, realizar pesquisa sobre opiniões de funcionários. Por meio dessas estratégias é possível ter clareza sobre a realidade da empresa e, com isso, intervir de forma mais precisa para a soluções de problemas. Zanelli e Bastos (2004, p. 479) mencionam que a atividade de pesquisa no âmbito organizacional é fundamental para qualquer nível de intervenção, dessa forma “é vista como indissociável de uma prática profissional competente e eticamente responsável”. Spector (2004, p.6) afirma que a pesquisa organizacional proporciona subsídios que “podem ser aplicados na prática” que, “tanto a prática quanto a pesquisa são igualmente importantes no campo organizacional”. Os autores enfatizam a importância da pesquisa organizacional na atuação do psicólogo, sendo associada à prática, permite uma intervenção mais congruente, por exemplo, em uma pesquisa sobre opiniões de funcionários acerca do ambiente de trabalho, permite ao psicólogo perceber qual melhor maneira de intervir referente a tal aspecto, assim contribuindo para melhoria da qualidade de vida no trabalho.

Codo (2006) afirma que na atuação do profissional psicólogo existe escassez de um diagnóstico de saúde mental e trabalho, sendo que existe carência em projetos de longo prazo, nas empresas, que leve em conta a subjetividade do trabalhador. O autor ainda menciona que, do ponto de vista educacional, poucas universidades incluem no currículo saúde mental e trabalho. Nesse sentido, para que o psicólogo organizacional atue de maneira competente nas organizações de trabalho é preciso que se capacite profissionalmente. Dessa forma é possível fornecer subsídios à sua atuação para que possibilite conhecer melhor o fenômeno a intervir e então, de forma ética, contribuir no crescimento e bom funcionamento da organização sempre buscando o bem estar dos indivíduos que estão envolvidos nela.

Apesar das transformações ocorridas na atuação do profissional psicólogo, muitos se restringem em realizar atividades consideradas tradicionais. Nesse sentido, mesmo desempenhando atividades consideradas tradicionais é

fundamental, na atuação, que o psicólogo busque proporcionar bem estar e qualidade de vida aos trabalhadores.

A partir da constituição de 1988 houve aberturas para os campos de atenção à saúde mental do trabalhador na Psicologia. Antes, as doenças de modo geral eram compreendidas a partir de seus processos e determinantes biológicos com ênfase para ações interventivas pós instauração da patologia. Com as novas leis e diretrizes, as ações em saúde passaram a ter como enfoque estratégias de prevenção de doenças ao invés de somente ações diagnósticas e interventivas. Nesse sentido, a saúde do trabalhador passou a ser pensada como um conjunto de estratégias promotoras de qualidade de vida não somente a partir de fatores que podem ocasionar doenças físicas (LER/DORT) e transtornos psicológicos (ansiedade, depressão, etc.)

### 3.2 CONTRIBUIÇÕES DO PSICÓLOGO NA SAÚDE DO TRABALHADOR

O trabalho se realiza na interação entre as pessoas, ou entre as pessoas e a natureza. Através do trabalho o homem supre suas necessidades como alimentação, vestimenta, lazer. Uma das preocupações da Psicologia é entender as “relações entre trabalhador-trabalho-saúde mental em toda a sua abrangência, buscando compreender interfaces, condicionantes, determinantes e conseqüências desta relação para que seja possível intervir sobre o problema” (CODO, SORATTO e MENEZES, 2004, p.277). Cabe ao psicólogo ampliar suas intervenções, procurando perceber nas pessoas o lugar que o trabalho ocupa em suas vidas, pois, é por meio dele que o indivíduo se constrói e se expressa, logo, por meio do trabalho é possível compreender o homem (CODO, SORATTO e MENEZES, 2004).

A saúde do trabalhador é entendida por Limongi- França (2002) como a busca pela integridade física, psicológica e social do ser humano, indo além de apenas atuar sobre o controle de doenças, propiciando maior expectativa de vida e reintegração profissional da pessoa que adocece. Segundo Zanelli e Bastos (2004), a preocupação, no âmbito da Psicologia Organizacional, sobre questões relacionadas as condições de trabalho e saúde do trabalhador vêm aumentando. Um dos

indicadores desse aumento, de acordo com Jacques (2003) seria o crescente número de transtornos mentais e do comportamento associados ao trabalho. De acordo com Codo, Soratto e Menezes (2004) a saúde mental é a capacidade de construir a si próprio, o rompimento dessa capacidade resulta no sofrimento psicológico. As ocorrências de adoecimento no trabalho faz com que o profissional psicólogo avalie sua atuação, necessitando implementar ações ao ambiente dos trabalhadores a fim de minimizar as decorrências do trabalho sobre a saúde desses trabalhadores.

De acordo com Mendes e Dias (1999, apud, MINISTÉRIO DA SAÚDE DO BRASIL, 2001) as doenças relacionadas ao trabalho podem ser sintetizadas em três grupos: 1) doenças do tipo crônico-degenerativas, infecciosas, neoplásicas, traumáticas, que são eventualmente modificadas no aumento da frequência de sua ocorrência ou na precocidade de seu surgimento em trabalhadores, sob determinadas condições de trabalho; 2) doenças comuns que têm o espectro de sua etiologia ampliado ou tornado mais complexo pelo trabalho, como a asma brônquica, a dermatite de contato alérgica, a perda auditiva induzida pelo ruído (ocupacional), doenças músculo-esqueléticas e alguns transtornos mentais exemplificam esta possibilidade; e o 3) são os agravos à saúde específicos, tipificados pelos acidentes do trabalho e pelas doenças profissionais. Percebe-se variadas doenças relacionadas ao trabalho, elas podem surgir de forma multicausal, como a exposição a materiais tóxicos, movimentos repetitivos e em condições de trabalho variadas. Nesse contexto, o psicólogo pode realizar uma diversidade de ações para evitar danos à saúde do trabalhador, em qualquer dos três grupos definidos pelo Ministério da Saúde.

Conforme Santos et al. (2000) fatores como as precárias condições de trabalho e a acelerada reestruturação nas linhas de produção vêm aumentando o quadro de adoecimento dos trabalhadores. Cabe ressaltar, no que se refere às precárias condições de trabalho, que o aumento de contratos temporários, as sobrecargas de horários de trabalho, o aumento no controle de atividades, enfim, tais condições de trabalho ocasionam impactos na saúde do trabalhador. Nesse contexto, podem surgir doenças como LER/ DORT, estresse, Burnout, entre outras.

Santos et al. (2000) menciona a relação existente entre condições de trabalho e adoecimento mental, tal relação produz implicações preocupantes tanto para as pessoas quanto para as organizações, preocupações como, “redução

acentuada da produtividade e intensificação dos conflitos interpessoais no trabalho” (SANTOS et. al, 2000, p. 252). Referente à saúde mental, de acordo com Codo et.al (2004), na Psicologia do Trabalho se configurou três abordagens mais freqüentes: estresse, psicopatologia/psicodinâmica do trabalho e abordagem epidemiológica.

A utilização do termo estresse se popularizou a partir de seu uso na medicina, muitas pessoas se referem a esse termo sem mesmo saber realmente seu significado. Codo et. al (2004) menciona que a imprecisão na conceituação do termo não ocorre apenas em seu uso popular, mas também em alguns conhecimentos científicos, até mesmo na própria Psicologia. O autor explica que o estado de estresse acontece devido “a necessidade de adaptação ou ajustamento do organismo frente às pressões do meio com qual o indivíduo se depara” (CODO et.al, 2004, p. 281). Borsoi (2007, p. 106) complementa explicando que o estresse “ressalta tanto a importância da avaliação cognitiva que o indivíduo faz a uma situação de ameaça como também suas formas de enfrentamento dessa mesma situação”. No trabalho o estresse pode surgir a partir de variadas situações, como fatores ambientais, temperatura, iluminação, poluição, barulhos, assim como outros fatores, por exemplo, pressão por parte das chefias na execução de determinada tarefa, a organização do trabalho, enfim, o estresse surge a partir do modo como o trabalhador enfrenta as situações. A Psicologia pode contribuir evitando o surgimento do estresse por meio de condições de trabalho saudáveis, bem como favorecer uma boa relação entre gerentes e subordinados.

Observando o trabalhador como um ser que se relaciona individual e coletivamente e percebendo que o trabalho pode causar sofrimento, Dejours (1992), descreve a abordagem psicodinâmica do trabalho, cujo objetivo é buscar compreensão das estratégias que levam o trabalhador a manter-se saudável. Tais estratégias defensivas, tanto no âmbito individual quanto grupal, podem proteger o trabalhador do sofrimento, mas também pode aliená-lo, pois poderá distanciá-lo dos problemas da organização (CODO et.al. 2004, p.286). Cabe ao psicólogo organizacional buscar compreensão, juntamente com os trabalhadores, da origem do sofrimento, dessa forma, coletivamente, podem buscar estratégias para solucionar tal condição que ocasionou o problema em questão.

A abordagem epidemiológica consiste em uma compreensão sobre o processo de saúde-doença, no qual planeja ações que permitem prevenir doenças (CODO et al., 2004). Trata-se de uma abordagem que permite investigar os efeitos



do trabalho sobre a saúde mental, assim como em outras abordagens, tem como pressuposto a multicausalidade. Dessa maneira, analisa o homem como um ser que possui uma história de vida que engloba questões econômicas, culturais e sociais (CODD et al., 2004, p. 289). O profissional psicólogo necessita investigar questões relacionadas ao trabalho. Essa investigação pode ocorrer de diversas maneiras, como, fazer um levantamento de dados proporcionando um diagnóstico organizacional, observar como ocorre a organização do trabalho ou até mesmo disponibilizando aos trabalhadores atendimentos individuais. Dessa forma, é possível compreender os problemas dos trabalhadores, possibilitando melhorias nas condições de trabalho.

Cabe ressaltar ainda, no âmbito das doenças mentais relacionadas ao trabalho, a síndrome de Burnout. Esta síndrome é a cronificação do estado de estresse e é ocasionada “quando os métodos de enfrentamento falharam ou foram insuficientes” (PEREIRA, 2002, p. 45). No Burnout a qualidade do trabalho é comprometida pela desatenção e negligência na realização da atividade desenvolvida. Entre os sintomas mais comuns aparecem: fadiga, distúrbio do sono, dores musculares, irritabilidade, agressividade, perda da iniciativa, falta de atenção, tendência ao isolamento, alterações de memória, labilidade emocional, baixo auto-estima (PEREIRA, 2002). Inúmeros fatores influenciam o surgimento da síndrome, que variam entre as características: pessoais (como exemplo a personalidade), organizacionais (como o clima organizacional), do trabalho (como a sobrecarga) e por fim social (como suporte familiar) (PEREIRA, 2002). Uma das variáveis que, segundo Pereira (2002) mais aparecem no surgimento do Burnout é o ambiente físico, no que se refere a ergonomia, exposição ao calor ou ao frio e ainda a algum material tóxico, iluminação inadequada, entre outros fatores, implicando no surgimento dos sintomas da síndrome. A autora menciona inúmeras consequências da síndrome de Burnout no âmbito organizacional como a diminuição da qualidade do trabalho, a predisposição a acidentes de trabalho, o absenteísmo, a rotatividade e a baixa produtividade. Percebe-se a complexidade no entendimento do Burnout, seu surgimento envolve inúmeras questões, dessa forma para que se possa auxiliar o trabalhador é necessário conhecer os fatores envolvidos na organização e na vida pessoal do indivíduo para que seja possível intervir de forma eficaz sobre tal sofrimento.

Entre as doenças físicas relacionadas ao trabalho cabe ressaltar LER/DORT- Lesões por esforços repetitivos e distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho. Conforme Longen (2003 p. 32) “a repetição de movimentos, numa abordagem um pouco mais sistêmica, passa a ser apenas mais um dos inúmeros fatores contributivos” para o surgimento da LER/DORT. Segundo o autor, a repetitividade é uma “conseqüência da forma como o trabalho é organizado e projetado, ficando o fator de risco, portanto, sendo atribuído a estes outros fatores mais complexos”. Longen (2003, p. 34) considera “LER/DORT como uma manifestação da falência dos mecanismos psicológicos, de resistência por parte dos trabalhadores diante de práticas administrativas e gerenciais autoritárias, rígidas e opressivas” presentes no ambiente de trabalho. Miranda e Dias (1999, apud LONGEN, 2003) destacam três grandes fatores causais da LER/DORT: fatores de natureza ergonômica, como força excessiva, posturas incorretas, exigência física desnecessária, más distribuições de postos de trabalho; fatores de natureza organizacional e psicossociais como concentração de movimentos para um mesmo indivíduo, jornada de trabalho exagerada, empobrecimento e fragmentação da tarefa; fatores sócio-econômicos e culturais, como o medo do desemprego, baixa remuneração e falta de reconhecimento social, ausência de perspectivas de desenvolvimento humano e pessoal e más condições de vida. Longen (2003) menciona outros fatores, que contribuem para o surgimento da doença, de ordem individual como a diabetes, situações reumáticas, hipotireoidismo, colagenoses vasculares, tuberculose e infecções. A combinação dos fatores mencionados acarretam no aparecimento da doença, sendo que desencadeia em forma de inflamações, lesões prejudicando o indivíduo a prosseguir sua vida profissional.

Observando as abordagens e as doenças mencionadas constata-se que, para a prevenção e para o desenvolvimento da qualidade de vida no trabalho assim como para o auxílio na recuperação das doenças mentais e de origem orgânica é necessário que o psicólogo organizacional compreenda, além das questões relacionadas ao trabalho, aspectos como a história de vida do indivíduo, no que tange suas condições de vida, de saúde e de família. Essas compreensões são essenciais, pois cada pessoa é um ser que existe de acordo com sua classe, cultura e história. Dessa forma, cada indivíduo se relaciona de maneira diferente diante à determinada situação. De acordo com Zanelli (2010, p. 28), para que o indivíduo tenha qualidade de vida é necessário, “desenvolver hábitos saudáveis diante de

tensões cotidianas, ter consciência dos impactos dos fatores do ambiente e desenvolver equilíbrio interior e na relação com o outro”. O autor pontua que os hábitos de vida são um dos maiores fatores que contribuem para o aumento da qualidade de vida do indivíduo. Logo, para a prevenção de doenças no ambiente de trabalho é fundamental procurar modificar as condições, os hábitos que no futuro podem acarretar o surgimento de doenças. Dentre as mudanças dos hábitos Zanelli (2010) destaca a alimentação adequada ao ritmo de vida, controle do estresse, relacionamentos interpessoais, atividades físicas. Além das mudanças de hábitos mencionadas por Zanelli (2010), o psicólogo organizacional, na sua atuação, ainda pode possibilitar ao trabalhador: maior número de pausas durante a realização das atividades, ginástica laboral, realização de grupos de desenvolvimento humano para a melhoria das relações interpessoais, entre outras, contribuindo assim na prevenção de doenças e promoção da saúde.

De acordo com Zanelli (2010, p.42) muito além de tratar as doenças é necessário promover a saúde dos trabalhadores, “utilizando estratégias efetivas de informação aos indivíduos, por meio de processos educativos e desenvolvimento do autocontrole”. Dessa forma, o autor afirma que “a mais adequada e integral prevenção e intervenção requer eliminar as condições nocivas de trabalho e promover as positivas”, que são: a autonomia, o reconhecimento do trabalho desenvolvido, a motivação, a felicidade, a satisfação pelo trabalho, entre outros (ZANELLI, 2010, p.110).

A “saúde está vinculada a uma adaptação ativa à realidade e a possibilidade de apropriação das ações” e, a qualidade de vida, está voltada as “necessidades e expectativas” do indivíduo (ZANELLI, 2010, p.43). Sendo assim, englobam questões como as relações interpessoais, o exercício do autocontrole, o desenvolvimento pessoal, entre outros. Cabe ao profissional psicólogo intervir de modo a desenvolver, na dinâmica interação de trabalho, tais questões que envolvem a saúde e a qualidade de vida do trabalhador, assim como desenvolver nos trabalhadores os aspectos positivos mencionados por Zanelli (2010). Para tanto, o autor destaca dois tipos básicos de programas de atenção à saúde do trabalhador, um visando a aprendizagem para o trabalhador de estratégias de enfrentamento das condições estressantes como, por exemplo, elaborações cognitivas, treino de assertividade, treino de relaxamento, entre outros. No outro tipo os programas estão voltados para o contexto do trabalho, do grupo e da organização, podendo ser

modificada a situação que se desenvolvem as atividades, a ergonomia, podendo incluir treinamentos de gestores, de equipes e de sensibilização assim como planos de carreira adequados. Logo, é papel do psicólogo organizacional proporcionar mudanças no ambiente de trabalho que resulte na saúde do trabalhador. Para a efetivação de tais mudanças no local de trabalho é preciso que o psicólogo tenha clareza das características da organização bem como do desenvolvimento das atividades desempenhadas pelos trabalhadores e ainda é importante que conheça os aspectos da história de vida dos indivíduos.

O surgimento de doenças relacionadas ao trabalho envolve diversos aspectos, como as condições de trabalho. O profissional psicólogo pode proporcionar, por meio de diversas ações, qualidade de vida no trabalho, podendo evitar o surgimento de doenças aos trabalhadores.

## 4 MÉTODO

### 4.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

Com o objetivo de caracterizar a percepção de psicólogos organizacionais acerca das decorrências de estratégias utilizadas por eles para a saúde de trabalhadores, quanto à natureza, essa pesquisa é caracterizada como qualitativa. De acordo com Chizzotti (2000, p.52) uma pesquisa se classifica como qualitativa quando o pesquisador “analisa a significação que os sujeitos dão aos seus atos”.

Quanto aos objetivos, a pesquisa é classificada como exploratória. Conforme Gil (2002, p.41), pesquisas exploratórias ampliam as possibilidades de hipóteses para a pesquisa, pois “proporcionam maior familiaridade com o problema de pesquisa”. Quanto ao delineamento, Raupp e Beuren (2003) mencionam que é uma forma que o pesquisador encontra para conduzir a investigação buscando as respostas para o problema específico, assim a pesquisa se caracteriza como um estudo de campo, sendo uma técnica que permite ao pesquisador conhecer o campo no qual os sujeitos da pesquisa estão inseridos, facilitando o alcance dos objetivos da pesquisa.

### 4.2 PARTICIPANTES

Com o intuito de investigar a percepção de psicólogos organizacionais acerca das decorrências de estratégias utilizadas por eles para a saúde de trabalhadores, foram participantes dessa pesquisa, cinco psicólogos organizacionais que trabalham em empresas de grande e médio porte da região da grande Florianópolis.

No Quadro 1 são apresentadas características dos sujeitos da pesquisa. Os sujeitos são representados por siglas: P1, P2, P3, P4 e P5.

<b>Sujeito</b>	<b>Sexo</b>	<b>Tempo de formação em Psicologia</b>	<b>Tempo na função atual</b>	<b>Tempo que atua na organização</b>
P1	Feminino	17 anos	17 anos	4 anos e 6 meses
P2	Feminino	2 anos	2 anos e 6 meses	5 anos e 6 meses
P3	Feminino	8 anos	5 anos e 4 meses	5 anos e 4 meses
P4	Feminino	4 anos	4 anos	2 anos
P5	Feminino	4 anos	2 anos	3 anos e 9 meses

Quadro1: Caracterização dos sujeitos da pesquisa  
 Fonte: Elaborado pela autora, 2011.

#### 4.3 SITUAÇÃO E AMBIENTE

Os participantes da pesquisa indicaram os locais para a realização da coleta de dados. As entrevistas foram realizadas no próprio local de trabalho dos participantes. Todas as entrevistas foram realizadas em salas privativas livre de interrupções e ruídos, as quais continham mesa e cadeiras.

#### 4.4 EQUIPAMENTOS E MATERIAIS

Para a coleta de dados foi utilizado um roteiro de entrevista semi-estruturada impresso em folha de papel A4, gravador de voz, papel A4 em branco, caneta, mesa e cadeira. Para o tratamento e análise dos dados foi utilizado computador, papel, caneta e impressora.

## 4.5 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Para caracterizar as decorrências de estratégias utilizadas por psicólogos organizacionais para a saúde de trabalhadores, foi realizada uma entrevista semi-estruturada. Foram contemplados no roteiro de entrevista (Apêndice A) os aspectos:

- dados de identificação dos participantes;
- informações sobre as estratégias utilizadas pelos psicólogos organizacionais para a saúde dos trabalhadores;
- informações sobre as decorrências das intervenções dos psicólogos organizacionais.

O roteiro de entrevista contém vinte perguntas. A linguagem e a seqüência das perguntas foram adaptadas durante a realização da entrevista.

### 4.5.1 Entrevista Piloto

Com o objetivo de verificar a adequação semântica do instrumento de coleta de dados e verificar se o instrumento de coleta alcança os objetivos da pesquisa, foi realizada, antes da aplicação do mesmo nos participantes selecionados, uma entrevista piloto com um sujeito que possui características semelhantes aos participantes selecionados para a realização da pesquisa. Tal procedimento permitiu avaliar se o instrumento de coleta atingia os objetivos estabelecidos, se as questões pré- estabelecidas estavam claras e coerentes, permitindo ao pesquisador realizar alguns ajustes no instrumento antes da sua aplicação nos sujeitos selecionados.

A entrevista piloto foi realizada com uma psicóloga indicada pela rede social da pesquisadora. Esta ocorreu na casa da psicóloga, em um ambiente livre de interrupções e ruídos. No período em que foi realizada a entrevista a psicóloga não

estava atuando em nenhuma organização, porém recentemente havia trabalhado três meses em uma empresa, dessa forma foi possível contribuir para melhorias no instrumento de coleta de dados. Com a realização da entrevista piloto foi possível observar o período de duração da mesma, sendo realizada em quarenta e cinco minutos, bem como se percebeu a necessidade de formular algumas questões relacionadas ao processo de realização das ações realizadas pelos psicólogos organizacionais e seus resultados, para a empresa e para o trabalhador.

## 4.6 PROCEDIMENTOS

### 4.6.1 De seleção dos participantes

Por indicação de profissionais da área da Psicologia Organizacional, foram selecionados seis psicólogos organizacionais para a participação na pesquisa. Como critério de seleção para participar da pesquisa, os psicólogos deveriam estar trabalhando nas empresas há no mínimo doze meses, pois esse período foi considerado como necessário para que o psicólogo tivesse realizado intervenções e avaliado as decorrências de sua intervenção.

### 4.6.2 De contato com os participantes

O contato com as organizações nas quais os psicólogos selecionados atuam aconteceu via telefone. Dessa forma, a pesquisadora ligou para as empresas, se identificou, pediu para falar com o psicólogo da mesma; se identificou para o psicólogo, explicou como obteve seu contato e falou brevemente da pesquisa a ser realizada. Os psicólogos que consentiram a realização da pesquisa marcaram um horário com a pesquisadora, na própria empresa, para esclarecer algumas dúvidas e



assinar o documento de Declaração de Ciência e Concordância das Instituições Envolvidas que foi encaminhado ao Comitê de Ética da instituição de ensino.

Após a assinatura do documento, os participantes passaram seus contatos de e-mail à acadêmica para a mesma contatar novamente e agendar a entrevista de coleta de dados. Assim, os seis psicólogos que se disponibilizaram a participar da pesquisa foram contatados via e-mail. Porém, a pesquisadora não conseguiu retorno de um dos sujeitos para o agendamento da entrevista, sendo a coleta de dados realizada apenas com cinco dos seis sujeitos contatados inicialmente.

#### **4.6.3 De coleta e registro de dados**

O instrumento de coleta de dados utilizado na presente pesquisa foi uma entrevista semi-estruturada aplicada individualmente com cada um dos participantes. As entrevistas foram registradas por meio de um gravador de voz. Antes do início das entrevistas foi solicitada autorização aos participantes para a gravação de áudio, bem como a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Apêndice B), declarando, desta forma, estar ciente: da gravação de voz da entrevista, da proposta da pesquisa, que sua identidade será mantida em sigilo, que não ocorrerá qualquer tipo de risco ou constrangimentos na realização da pesquisa, que todos os esclarecimentos necessários foram fornecidos pela pesquisadora e que não ocorrerá qualquer tipo de ressarcimento na participação da pesquisa. Foi explicado ainda, antes da execução da entrevista, que o projeto de pesquisa foi avaliado e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da instituição de ensino. Após a assinatura do termo de consentimento a pesquisadora iniciou a entrevista, as mesmas duraram cerca de quarenta e cinco minutos.

#### **4.6.4 De organização, tratamento e análise dos dados**

Com o objetivo de caracterizar a percepção de psicólogos organizacionais acerca das decorrências de estratégias utilizadas por eles na intervenção em saúde de trabalhadores, os dados coletados por meio de gravação de áudio foram transcritos na íntegra. Após a transcrição, os dados foram submetidos a uma análise de conteúdo, assim foram estabelecidas categorias *a posteriori*, definidas a partir das percepções identificadas nas falas dos participantes da pesquisa. Foram elaboradas treze categorias e as mesmas são apresentadas em quadros.

- Ações realizadas por psicólogos organizacionais;
- Determinantes para propor ações;
- Procedimento realizado antes das ações;
- Quantidade de funcionários que as ações abrangem;
- Objetivo das ações para a empresa;
- Resultados para a empresa;
- Objetivo das ações para o trabalhador;
- Avaliação realizada pelos sujeitos dos resultados de suas ações;
- Resultados das ações para os trabalhadores;
- Definição de saúde do trabalhador;
- Repercussões dos resultados na vida do trabalhador;
- Papel do psicólogo referente à saúde do trabalhador;
- Ações realizadas relacionadas à saúde do trabalhador.

## 5 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DE DADOS

As possibilidades de atuação do psicólogo organizacional são amplas. A realização de uma intervenção adequada exige que o profissional compreenda o funcionamento da organização e os indivíduos que fazem parte dela. A compreensão da organização de forma sistêmica e integrada faz com que o profissional perceba as possibilidades de atuação na organização. Neste contexto, para caracterizar a percepção de psicólogos organizacionais acerca das decorrências das estratégias utilizadas por eles para a saúde do trabalhador é necessário identificar suas estratégias utilizadas; as decorrências para a organização das estratégias utilizadas por eles; caracterizar os resultados para os trabalhadores das estratégias utilizadas por eles; identificar a definição de saúde do trabalhador; identificar a relação que psicólogos estabelecem entre as estratégias utilizadas por eles e a saúde do trabalhador.

### 5.1 PERCEPÇÃO DE PSICÓLOGOS ORGANIZACIONAIS ACERCA DE SUAS ESTRATÉGIAS UTILIZADAS

Existem diversas possibilidades de atuação do psicólogo nas organizações, podendo esse participar desde âmbitos técnicos operacionais até no âmbito estratégico e político da empresa. As ações realizadas por profissionais psicólogos necessitam ser planejadas para fornecerem o desenvolvimento dos trabalhadores, bem como resultado para a empresa.

Para caracterizar as estratégias utilizadas por psicólogos organizacionais, na percepção desses profissionais, foram elaboradas as seguintes categorias: ações realizadas por psicólogos organizacionais (Quadro 2), determinantes para propor as ações (Quadro 3), procedimento realizado antes das ações (Quadro 4) e quantidade de funcionários que as ações abrangem (Quadro 5).

No Quadro 2 é apresentada a categoria “ações realizadas por psicólogos organizacionais” e dez subcategorias, sendo respectivamente apresentadas na

primeira e segunda colunas à esquerda. A terceira coluna do Quadro refere-se à quantidade de ocorrências das falas dos sujeitos. A última coluna do Quadro diz respeito à descrição das falas dos psicólogos.

Categoria	Subcategoria	Ocorrência	Fala dos sujeitos
<b>AÇÕES REALIZADAS POR PSICÓLOGOS ORGANIZACIONAIS</b>	Treinamento	04	P1 - Treinamento principalmente pra lideranças P3- Treinamentos internos ou externos P4- (...) e as outras atividades é mais no auxílio mesmo, que são os treinamentos, as avaliações que estão por vir P5- Eu sou responsável pela área de treinamento (...)
	Recrutamento e seleção	03	P1 - Meus temas de foco é recrutamento e seleção P3- Recrutamento e seleção P4- Hoje a minha função está na parte de recrutamento e seleção
	Coordenação de RH	02	P2- A parte de coordenação do RH inteiro, a gente trabalha em três, elas direcionam mais as atividades e eu fico mais na supervisão P5- Coordeno os RH da rede, então cada loja da rede tem um RH, então eu faço a coordenação desses RHs (...) estou sempre procurando padronizar as ações que realizo para toda a rede
	Acompanhamento de pessoal	02	P1 - Acompanhamento de admissões, tempo de experiência, programa de estágio P2- Acompanhamento das atividades dos colaboradores
	Departamento pessoal	02	P2- Supervisão da folha de pagamento, de hora extra. P3- Admissão, as rescisões, férias, décimo terceiro enfim toda a parte legal é feito aqui dentro
	Integração	02	P2- Onde tem a integração, onde tem as práticas de endomarketing onde a gente faz reuniões de comunicação estratégica, aniversariantes do mês, essa parte mais de integração dos colaboradores P3- Integração dos novos trabalhadores
	Desenvolvimento humano	02	P2- A parte de PDT (Programa de Desenvolvimento do Trabalhador) cuido totalmente que é a parte de desenvolvimento dos colaboradores e a entrada, ambiência P5- (...) desenvolvimento da empresa, nós temos uma área de projetos de desenvolvimento humano que eu sou responsável
	Consultoria interna	01	P1 - Iniciamos um projeto na empresa de consultoria interna de RH com objetivo de tornar o RH da empresa mais estratégico, ou seja, ter alguém do RH dentro da unidade, dentro da área acompanhando mais de perto assim os

			processos, os processos de admissão, de avaliação de desempenho (...) então é estar acompanhando os gestores de perto, ajudando os gestores
	Entrevista de desligamento	01	P3- Processo de desligamento, entrevista de desligamento
	Programa de qualidade de vida	01	P3- Programa de qualidade de vida (...) a parte de saúde e segurança também faz parte do RH, toda a parte de equipamentos de segurança, programas médicos, programas de riscos ambientais, toda a parte de saúde e segurança faz parte do RH também

Quadro 2- Ações realizadas por psicólogos organizacionais  
 Fonte- Elaboração da autora, 2011.

É possível perceber diversas ações que são realizadas pelos psicólogos organizacionais. Como visto no Quadro 2, três dos psicólogos entrevistados desempenham atividades de recrutamento e seleção, quatro deles realizam treinamento, dois ações de desenvolvimento, um realiza entrevista de desligamento e dois ações voltadas ao departamento de pessoal. Essas práticas que os sujeitos entrevistados realizam, de acordo com Zanelli e Bastos (2004, p. 479), são consideradas tradicionais, apesar de terem sofrido “importantes transições em função do desenvolvimento científico e das transformações nos contextos de trabalho”. Dessa forma, é observado que a maioria das atividades realizadas pelos profissionais são consideradas prática tradicional, ou clássica, em Psicologia Organizacional e do Trabalho, pois essas práticas não exigem do profissional envolvimento com problemas mais complexos e globais da organização, sendo ações operacionais, além de serem desenvolvidas pelo psicólogo desde os anos inaugurais de consolidação da profissão, definindo tradicionalmente o espaço de atuação do psicólogo nas organizações. Percebe-se que mesmo com as transformações ocorridas no mundo do trabalho e com as diversas possibilidades de atuação do psicólogo em organizações, os mesmos ainda mantêm a preocupação em desenvolver principalmente, atividades tradicionais na organização, atividades que são desenvolvidas desde a década de 1970.

As atividades realizadas pelos psicólogos estão organizadas, conforme Zanelli e Bastos (2004) em diferentes níveis de intervenção: técnico, estratégico e político. Nesse contexto, é possível observar que mesmo desempenhando atividades consideradas tradicionais, alguns dos entrevistados as realizam no âmbito estratégico e político mencionado por Zanelli e Bastos (2004). Assim, dois (P2 e P3) dos psicólogos realizam atividades de integração de pessoal, um de consultoria

interna (P1) e um desenvolve programa de qualidade de vida (P3). Os autores afirmam que essas atividades possibilitam aos psicólogos uma visão macro de sua atuação na organização, além de permitirem que o próprio profissional elabore estratégias para a atuação, sendo consideradas como estratégicas, buscando então compreender melhor qual campo e a forma que devem intervir, auxiliando a atuar de maneira precisa na organização podendo proporcionar qualidade de vida aos trabalhadores. O âmbito político refere-se a ampliação da estratégia elaborada, possibilitando a intervenção no plano da formulação de políticas globais para a organização, como aparece na fala de P5 quando menciona que procura padronizar suas ações, dessa forma P5 amplia suas ações na organização, intervindo de maneira política.

A caracterização das estratégias utilizadas por psicólogos organizacionais, na percepção desses profissionais, abrange o conhecimento dos determinantes que os mesmos levam em consideração para propor as ações de intervenção. Assim, no Quadro 3 são apresentados dados referentes aos determinantes que os entrevistados utilizam para propor as ações de intervenção. O quadro está distribuído em quatro colunas, sendo que a primeira à esquerda refere-se à categoria “determinantes para propor as ações”, na segunda coluna estão apresentadas quatro subcategorias, a terceira coluna refere-se a ocorrência das falas dos sujeitos e na quarta coluna estão apresentadas as falas dos sujeitos.

Categoria	Subcategoria	Ocorrência	Fala dos sujeitos
<b>DETERMINANTES PARA PROPOR AS AÇÕES</b>	Prioridades selecionadas por urgência	01	P1- A gente tem que ter um censo de priorização bastante grande, por que as vagas são pra ontem, ninguém quer esperar muito tempo pra fechar sua vaga, porém a gente tem indicadores, a gente tem prazos para o fechamento das vagas de acordo com a complexidade
	Prioridades indicadas	02	P4- A gente tem o corporativo (...) nossas ações elas são muito orientadas com base no que eles vêem como prioridade então, hoje em dia nossa grande prioridade (..) é o plano de cargos P5- (...) Além do que a diretora às vezes me liga pra solicitar algum projeto específico e tudo mais.
	Retorno aos colaboradores	02	P2- A gente vai moldando elas conforme a gente vai vendo a satisfação das pessoas, o retorno que essa prática esta dando para o colaborador P5- O meu foco é o colaborador, porque eu acho assim não é o meu cliente o meu foco, por que se a gente foca no colaborador o cliente é consequência, a demanda vem do que a gente observa no chão de loja que a gente chama de

			chão de loja é o acompanhamento lá mesmo na loja, então a gente verifica a demanda e isso é que faz a gente tomar certas atitudes
	Retorno à empresa	01	P3- Qual necessidade de ter isso na empresa naquele momento, que resultado isso vai trazer pra empresa

Quadro 3- Determinantes para propor as ações  
Fonte- Elaborado pela autora, 2011.

Ao serem questionados sobre o que é levado em consideração para propor as ações, um dos sujeitos (P1), considerando sua atividade de recrutamento e seleção, destacou como determinante a urgência para fechamento das vagas, um dos sujeitos procura perceber o retorno que a ação irá proporcionar à empresa (P3), dois sujeitos levam em consideração as indicações da diretoria para realizar as ações (P4 e P5) e dois sujeitos percebem como determinantes o retorno ao colaborador (P2 e P5).

É possível perceber que P1 realiza suas ações conforme a urgência, P4 e P5 mencionam realizar ações por meio da indicação da diretoria. Desse modo P1, P4 e P5 parecem não identificar quais as necessidades para desenvolvimento de suas ações ou não realizam planejamento das ações. Spector, Zanelli e Bastos (2004) mencionam a importância da utilização da pesquisa para determinar a solução de um problema organizacional. Os autores discutem que a atividade de pesquisa no âmbito organizacional é fundamental para qualquer nível de intervenção, dessa forma “é vista como indissociável de uma prática profissional competente e eticamente responsável” (ZANELLI E BASTOS, 2004, p. 479). Os autores enfatizam a importância da pesquisa organizacional na atuação do psicólogo, apesar disso, é observado que os sujeitos (P1, P4 e P5) parecem não realizar tal procedimento na proposição de suas ações. Esse processo de identificação de necessidade permitiria aos sujeitos uma intervenção mais eficaz, contribuindo assim para melhoria da qualidade de vida no trabalho, pois as ações seriam voltadas às necessidades dos trabalhadores.

Dois dos sujeitos (P2 e P5) mencionaram o retorno aos colaboradores como sendo determinantes para propor ações. No entendimento Limongi – França et al. (2002, p.13) as organizações estão se preocupando com as pessoas, identificando padrões de comportamento coerentes com o negócio da empresa, tendo como o “objetivo de obtê-los, mantê-los, modificá-los e associá-los aos demais fatores organizacionais”. Tal pensamento pode ser percebido na fala de P5, quando

menciona ser seu foco o colaborador e não o cliente. As organizações dependem das pessoas a que constituem para atingir seus objetivos. Nesse sentido percebe-se que P2 e P5 preocupam-se com o bem estar de seus colaboradores para que possam desempenhar adequadamente seu trabalho e conseqüentemente contribuir para os resultados da empresa.

Apenas um dos sujeitos (P3) mencionou, como sendo determinante para propor suas ações, o retorno à empresa. É necessário que o profissional psicólogo se atente as questões relacionadas à lucratividade da organização, porém não pode esquecer que para a organização atingir seus objetivos ela depende das pessoas que trabalham nela para produzir. Nesse sentido é necessário se preocupar com a saúde da organização, pois é por meio de sua promoção que é possível possibilitar melhores condições de trabalho, proporcionando qualidade de vida ao trabalhador. Para contribuir com a organização, atingindo suas metas, é fundamental que o profissional psicólogo se preocupe com o bem estar dos trabalhadores, pois assim os mesmos sentem-se mais satisfeitos com o trabalho e o desempenham de forma eficaz.

No Quadro 4 são apresentados dados referentes aos procedimentos realizados por profissionais de Psicologia antes da implementação das ações. A primeira coluna à esquerda do quadro refere-se a categoria “procedimento realizado antes das ações”, na segunda coluna estão apresentadas três subcategorias, a terceira coluna refere-se a ocorrência das falas e a quarta coluna refere-se a fala dos sujeitos.

Categoria	Subcategoria	Ocorrência	Fala dos sujeitos
<b>PROCEDIMENTO REALIZADO ANTES DAS AÇÕES</b>	Levantamento de demanda	03	P3- (...) Levantamento da necessidade, faz o projeto, faz o orçamento e apresenta pra direção P4- Todas as ações que a gente faz elas sempre partem de uma demanda, por exemplo, o grupo de gestantes foram as próprias gestantes estavam procurando muito atendimento médico, os médicos perceberam que elas tinham algumas duvidas, algumas coisas bastante comuns entre elas P5- Eu mesmo que observo e que faço alguma ação se necessário, e sempre padronizando
	Planejamento e execução	01	P1- É dessa maneira que ocorre o procedimento das ações primeiro planeja, verifica os prazos e depois executa



	Aprovação da Direção	02	<p>P2- A gente geralmente passa pela validação, interage com a direção, até no sentido de ter o apoio deles, se tem o apoio da direção tem meio caminho andado, porque ele vai motivar as pessoas a participarem daquele projeto, se o diretor não tá muito aí para aquela ação já não funciona muito bem</p> <p>P3- Por exemplo, o treinamento a pessoa faz a solicitação pro RH e a gente encaminha pra diretoria o orçamento e a justificativa daquele gerente que pediu o treinamento pra eles liberarem, então é isso, levantamento da necessidade, resultado que vai ser atingido e orçamento pra passar pra direção</p>
--	----------------------	----	--

Quadro 4- Procedimento realizado antes das ações  
 Fonte: Elaboração da autora, 2011.

Como pode ser observado no Quadro 4, três dos entrevistados realizam o processo de levantamento de demanda antes de propor as ações. Spector (2004) destaca a função da pesquisa e a análise organizacional na atuação do psicólogo quando menciona, por exemplo, analisar a natureza de uma atividade, conduzir uma análise para determinar a solução de problemas. Esse destaque do autor vai ao encontro do que as três participantes referem-se, por exemplo, na fala de P5- “Eu mesmo que observo e que faço alguma ação se necessário”. O procedimento de observação, levantamento de demanda anterior a realização das ações, permite uma maior clareza sobre a realidade da empresa, possibilitando assim uma intervenção mais precisa para as soluções de problemas. Zanelli e Bastos (2004, p. 479) mencionam que as análises realizadas em uma organização não são simples descrições do estado atual do trabalho, pois “permitem uma visão prospectiva para capturar as mudanças que estão ocorrendo”. Nesse sentido percebe-se a importância do levantamento de demanda, não tendo função apenas de descrever as atuais situações do trabalho, mas por meio dela possibilita ao psicólogo observar as mudanças ocorridas e assim proporcionando exatidão no modo de intervir na organização. Como observado no Quadro 2, os participantes atuam em diferentes níveis de intervenção, mencionado por Zanelli e Bastos (2004). O procedimento de levantamento de demanda utilizado pelos três participantes apresentado no Quadro 4, pode está vinculado a atuação no nível estratégico da empresa, pois permite ao psicólogo organizacional elaborar estratégias para a atuação, definindo a melhor maneira de intervir. Porém, parece que tal procedimento, referente aos sujeitos da

pesquisa, não está relacionado com ações estratégicas, já que, de modo geral, os sujeitos atuam mais com enfoque imediato e menos a longo prazo.

Como observado no Quadro 3, P1 menciona realizar suas ações conforme a urgência, nesse sentido parece não planejar suas ações, porém no Quadro 4 refere-se planejar e executar suas ações. Percebe-se que P1 possivelmente planeja suas ações referentes à seleção de pessoal, mas parece não planejar a função da realização da seleção como algo estratégico para a empresa.

No Quadro 4 é observado que dois dos participantes (P2 e P3) indicaram como procedimento anterior à ação a aprovação da diretoria. Dessa forma, percebe-se que os sujeitos possivelmente não possuem muito poder de decisão nas empresas, indo ao encontro do entendimento de Zimath, Zirmmemann e Silveira (2009, p. 11) quando mencionam que o psicólogo organizacional, ao participar de planejamentos de recursos humanos estratégicos, não possuem um alto poder de decisão na empresa, pois atuam como assessores da direção, “orientando os gestores a melhorar as relações e desempenho do capital humano”. Porém, os autores afirmam ser necessário que este profissional tenha autonomia no cargo que ocupa na empresa para que os planejamentos de recursos humanos caminhem paralelamente aos planejamentos estratégicos da empresa, permitindo assim focar as ações para o bem estar dos trabalhadores, bem como para os objetivos da empresa, possibilitando dessa forma uma intervenção eficaz.

No Quadro 5 são apresentados dados referentes a quantidade de funcionários que são envolvidos nas ações realizadas pelos psicólogos. A primeira coluna à esquerda do quadro refere-se a categoria “quantidade de funcionários que as ações abrangem”, a segunda coluna do quadro refere-se a duas subcategorias, na terceira coluna são apresentadas as ocorrências das falas e quarta coluna refere-se as falas dos sujeitos.

Categoria	Subcategoria	Ocorrência	Fala dos sujeitos
<b>QUANTIDADE DE FUNCIONÁRIOS QUE AS AÇÕES ABRANGEM</b>	Parte dos funcionários	01	P1- São seis gestores, futuramente serão mais por que eu vou adota uma unidade, mas por enquanto é só uma área
	Todos os funcionários	04	P2- São mais ou menos uns trinta horistas em uma noite, a gente acaba fazendo numa data, eu tenho o cuidado de fazer cada mês um dia da semana diferente, para poder atingir aos poucos todos eles, temos um percentual de 30% a 40% de participação P3- Abrangem todos os funcionários em torno de 680 P4- Todos os funcionários P5- Todos os funcionários, cerca de 2.630

Quadro 5- Quantidade de funcionários que as ações abrangem

Fonte- Elaborado pela autora, 2011.

Como observado no Quadro 2, de ações realizadas pelos psicólogos, é observado que são desenvolvidas diversas atividades, como recrutamento e seleção, coordenação RH, treinamento, consultoria interna, integração, entre outras. Observa-se nessas ações realizadas, que os participantes não mencionam envolver a direção da organização em suas ações, apenas P1 menciona, no Quadro 5, atuar com seis gestores da organização. Nesse sentido, os quatro participantes (P2, P3, P4 e P5) que mencionam no Quadro 5 realizar ações que abrangem todos os funcionários da organização, diante das atividades mencionadas pelos sujeitos, possivelmente não abrangem a diretoria ou a gerência da organização. Dessa forma, como a diretoria ou a gerência fazem parte dos funcionários da organização, os participantes possivelmente não atuam envolvendo todos os funcionários da organização, como mencionado no Quadro 5, pois suas ações não envolvem diretoria ou gerência.

Percebe-se que mesmo com a ampliação da atuação dos psicólogos dentro das organizações, o profissional psicólogo ainda atua em atividades consideradas técnicas e tradicionais, mesmo já sendo conhecida e discutida a necessidade de atuar no âmbito estratégico da organização. É observado ainda que o mesmo não possui autonomia nas organizações, o que possivelmente dificulta sua inserção no âmbito estratégico organizacional. Para uma inserção mais abrangente do psicólogo na organização é importante que o mesmo tenha clareza dos objetivos de suas ações, bem como tenha conhecimento de sua função na organização de trabalho. Além disso, é importante conhecer o negócio da empresa como um todo,

ter noções administrativas e gerenciais, bem como ter domínio de seu campo de atuação e conhecer de que forma suas ações podem contribuir para o crescimento da empresa e bem estar dos colaboradores.

## 5.2 AS DECORRÊNCIAS PARA A ORGANIZAÇÃO DAS ESTRATÉGIAS UTILIZADAS POR PSICÓLOGOS ORGANIZACIONAIS, NA PERCEPÇÃO DESSES PSICÓLOGOS

O profissional psicólogo, além de se preocupar com as pessoas que constituem a organização, busca se atentar aos objetivos da mesma, pois os trabalhadores precisam se sentir bem na realização de suas atividades e a empresa precisa atingir suas metas de produção. Para tanto, o psicólogo necessita planejar estratégias fazendo essa integração entre as necessidades da organização e dos trabalhadores. Para caracterizar as decorrências para a organização das estratégias utilizadas por psicólogos organizacionais, na percepção desses psicólogos, foram estabelecidas as categorias: objetivo das ações para a empresa (Quadro 6) e resultados para a empresa (Quadro 7).

No Quadro 6 é apresentada a categoria “objetivo das ações para a empresa” e três subcategorias que são distribuídas, respectivamente, na primeira e segunda colunas à esquerda, a terceira coluna do quadro refere-se a ocorrência das falas dos sujeitos e na quarta coluna são apresentadas as falas dos mesmos.

Categoria	Subcategoria	Ocorrência	Fala dos sujeitos
<b>OBJETIVO DAS AÇÕES PARA A EMPRESA</b>	Produtividade	04	<p>P1- (...) A gente também tem que pensar no capital, então a gente desenvolve as pessoas, motiva, oferece benefícios compatíveis, proporciona um ambiente, um clima saudável, porém em contrapartida a gente espera resultados, esperamos que as pessoas também tragam retorno</p> <p>P2- A gente consegue criar o vínculo maior entre os trabalhadores, consegue aumentar a satisfação de certa forma, isso diretamente vai dar um benefício para a empresa</p> <p>P3- A empresa quer as pessoas trabalhando bem com saúde porque querem pessoas produtivas, cumprir metas de produção realizar as vendas e ter o faturamento dela</p> <p>P5- Pra empresa padronizar, criar uma comunicação mais direta, mais clara, otimizar processos e assim, aumentar a produtividade</p>
	Retenção dos trabalhadores	02	<p>P3- Retenção dos talentos aqui, isso tudo que a gente faz é pra reter as pessoas, pra gente não ter rotatividade, porque a rotatividade vai gerar atraso na produção, quebra de produtividade, tem que contratar outra pessoa, essa pessoa vai ter que ser treinada, custo isso também gera custo</p> <p>P4- Mas o objetivo maior, bem resumido é ter colaboradores que queiram trabalhar aqui, que queiram ficar aqui, que se sintam bem</p>

Quadro 6- Objetivo das ações para a empresa  
 Fonte- Elaborado pela autora, 2011.

É possível observar no Quadro 6 que quatro dos sujeitos responderam, como um dos objetivos de suas ações para a empresa, a produtividade. A fala de P1, quando menciona que através de suas ações desenvolve as pessoas, oferece benefícios, motiva, proporciona um ambiente, um clima saudável, mas espera resultados; corrobora a idéia de Zanelli (2002), quando afirma a necessidade de se pensar no aumento da produtividade, porém priorizando a melhoria da qualidade de vida de quem produz. Nesse sentido, cabe ressaltar que os sujeitos não se preocupam apenas com a produtividade da empresa, mas com outros fatores que a envolvem. Como menciona Zanelli (2002), a produtividade e o desempenho no trabalho são processos fortemente interligados, pois são associados à motivação, ao envolvimento e à conscientização do significado do ato de produzir, como aparece na fala de P3, quando menciona ser do interesse da empresa que as pessoas trabalhem bem e com saúde para assim cumprir metas, contribuindo para o faturamento. O trabalhador satisfeito, motivado, não significa que irá produzir mais,

porém um trabalhador insatisfeito, desmotivado, tende-se a se ausentar do trabalho, a produzir com menos qualidade do que as pessoas satisfeitas, pois possivelmente não percebem o significado do trabalho realizado, bem como não percebem que por meio dele podem se desenvolver.

No Quadro 6 percebe-se que dois (P3 e P4) dos sujeitos referem-se, como objetivo de suas ações para a empresa, a retenção de colaboradores. Chiavenato (2008) menciona que os processos utilizados para criar condições ambientais e psicológicas satisfatórias para as atividades das pessoas as mantêm na organização. Para tanto diversas ações possivelmente proporcionam tais condições aos trabalhadores, como higiene, segurança, qualidade de vida, entre outras. Dessa forma, as ações de P3 e P4 possivelmente visam contribuir para a satisfação do colaborador, a fim de retê-los na empresa objetivando o sucesso organizacional.

No Quadro 7 são apresentados dados referentes aos resultados das ações, realizadas pelos psicólogos, para a empresa. Na primeira coluna à esquerda é apresentada a categoria “resultados para a empresa”, na segunda coluna estão distribuídas seis subcategorias, a terceira coluna refere-se a ocorrência das falas dos sujeitos e a quarta coluna refere-se a fala dos mesmos.

Categoria	Subcategoria	Ocorrência	Fala dos sujeitos
<b>RESULTADOS PARA A EMPRESA</b>	Redução de absenteísmo	02	P3- É para a redução de absenteísmo P5- Diminuição de absenteísmo
	Redução de turnover	02	P3- Redução de turnover (...) que no fim das contas é para reter as pessoas aqui e a produtividade da empresa não cair P5- Diminuição de turnover
	Otimização de processos	01	P1- Pensando em recrutamento e seleção, por exemplo, é mais otimizar os processos mesmo e conseguir pessoas certas para o lugar certo
	Produtividade	01	P4- Produtividade, vendas, nosso produto é um produto que não tem muito valor agregado, diferente de uma mercadoria de tecnologia
	Qualidade de vida do trabalhador	02	P2- A gente está integrando a equipe por um trabalho melhor P3- Melhora na qualidade de vida

Quadro 7- Resultados para a empresa

Fonte- Elaborado pela autora, 2011.

Como observado no Quadro 7, um dos sujeitos (P4) menciona a produtividade como um dos resultados de suas ações para a empresa. A

produtividade deve ser pensada pelo profissional psicólogo, porém é necessário atentar-se no bem estar das pessoas que constitui a organização, pois é por meio delas que a organização alcança suas metas de produção. É possível observar, referente ao quadro anterior (Quadro 6), que quatro dos sujeitos mencionaram como objetivo de suas ações para a empresa a produtividade, porém ao ser perguntado quais os resultados, para a empresa, trazidos por suas ações (Quadro 7), apenas um sujeito respondeu produtividade (P4). O sujeito que se referiu, no Quadro 7, a produtividade, no quadro anterior (Quadro 6), não menciona produtividade aos objetivos das suas ações para a empresa. Ainda é possível perceber, no Quadro 7, que P4 não menciona como resultados para a empresa a retenção de trabalhadores, mencionada pelo o mesmo anteriormente no Quadro 6, apenas P3 refere-se novamente a retenção de trabalhadores como resultado de sua ação para a empresa. Para reter as pessoas na organização é necessário motivá-las, fazê-las se sentirem satisfeitas na realização da atividade para que assim não se ausentem e desempenhem suas atividades com maior qualidade. Convém ressaltar a existência de pouca clareza desses profissionais referente aos objetivos de suas ações e seus resultados. Assim, é possível questionar se os profissionais estão conseguindo alcançar, através de suas ações, os objetivos esperados por eles e pela empresa, sendo que é possível perceber que há diferença entre os objetivos propostos e os resultados alcançados para a empresa trazidos pelas ações de psicólogos organizacionais.

Referente à qualidade de vida do trabalhador mencionado por dois dos sujeitos (P2 e P3), no entendimento de Chiavenato (2008, p. 13), um programa de qualidade de vida no trabalho “procura estruturar o trabalho e o ambiente de trabalho no sentido de satisfazer a maioria das necessidades individuais das pessoas e tornar a organização um local desejável e atraente”. É observado, como menciona o autor, que um local desejável e atraente pode proporcionar qualidade de vida ao trabalhador. Nesse sentido, P3 possivelmente, por meio de ações que proporcionem qualidade de vida, busca reter as pessoas e manter a produtividade da empresa como aparece em sua fala. Assim, provavelmente ações referentes à qualidade de vida do trabalhador visam promover um ambiente de trabalho saudável a fim de reter esse trabalhador na organização e assim contribuir na produtividade da mesma.

Como visto no Quadro 2, ações realizadas pelos psicólogos organizacionais, P3 realiza ações de recrutamento e seleção, treinamento, integração, departamento pessoal e qualidade de vida; P5 coordena o RH da empresa, realizando treinamentos e desenvolvimento humano. No Quadro 7, P3 e P5 mencionam como resultados para a empresa, dessas ações supracitadas, redução de absenteísmo e redução de turnover. O absenteísmo é a frequência e/ou duração do tempo de trabalho perdido quando os colaboradores não comparecem ao trabalho, de acordo com Wagner III e Holleneck (2000) isso afeta diretamente na produtividade da empresa. Rotatividade ou turnover refere-se ao resultado da saída de alguns colaboradores e a entrada de outros para substituí-los no trabalho (WAGNER III e HOLLENECK, 2000). Nesse sentido, percebe-se a necessidade de manter colaboradores motivados, satisfeitos com o trabalho, e evitar o desligamento dos mesmos. É observado que P3 e P5, através de ações como treinamentos e programa de qualidade de vida, visam proporcionar aos trabalhadores bem estar, satisfação, com isso evitando maiores gastos da empresa com novas contratações ou afastamentos, por exemplo.

A busca por uma atuação eficaz leva o profissional psicólogo a ampliar sua atuação. Nesse sentido, o mesmo busca proporcionar aos trabalhadores melhores condições de trabalho, para que os mesmos sintam se bem, satisfeitos, assim visando o sucesso organizacional. Dessa forma, entrevistados visam como objetivo de suas ações para a empresa a produtividade, bem como a retenção dos trabalhadores.

### 5.3 CARACTERÍSTICAS DOS RESULTADOS, PARA OS TRABALHADORES, DAS ESTRATÉGIAS UTILIZADAS POR PSICÓLOGOS ORGANIZACIONAIS RELATIVAS À SAÚDE DO TRABALHADOR, NA PERCEPÇÃO DESSES PROFISSIONAIS

Buscando proporcionar a saúde aos trabalhadores na organização, o profissional psicólogo visa compreender, dentre diversos aspectos, as condições de trabalho que os mesmos são expostos bem como sua história de vida. Para



caracterizar os resultados, para os trabalhadores, das estratégias utilizadas por psicólogos organizacionais relativas à saúde do trabalhador, na percepção desses profissionais, foram estabelecidas as categorias: objetivo das ações para o trabalhador (Quadro 8), avaliação dos resultados (Quadro 9) e resultados das ações para os trabalhadores (Quadro 10).

No Quadro 8 é apresentada a categoria “objetivo das ações para o trabalhador” e quatro subcategorias, sendo distribuídas em quatro colunas. A primeira coluna à esquerda refere-se a categoria objetivos das ações para o trabalhador, a segunda coluna refere-se a quatro subcategorias, a terceira coluna refere-se a ocorrência das falas dos sujeitos e na quarta coluna encontram-se as falas dos sujeitos.

Categoria	Subcategoria	Ocorrência	Fala dos sujeitos
<b>OBJETIVO DAS AÇÕES PARA O TRABALHADOR</b>	Satisfação do trabalhador	02	P1-O RH como um todo é verificar e tentar realmente assim desenvolver as pessoas através de benefícios, boas remunerações, desenvolvimento treinamento, conseguir com que as pessoas se sintam motivadas satisfeitas e consigam resultados para a empresa P2- (...) Cria um clima bom mais agradável, mais satisfação
	Promover um ambiente saudável	02	P3- Todas as ações do RH visam saúde, qualidade de vida, proporcionar um bom ambiente de trabalho (...) de que maneira a gente pode contribuir para o resultado da organização e o meio que a gente tem é criar um ambiente legal pro pessoal querer vir trabalhar e não querer sair daqui P5- Desenvolver, criar um bom ambiente de trabalho, isso a gente preza demais, porque a gente tem que focar nele, a gente tem que cuidar do banheiro que tem que ser limpinho, tem que cuidar do café, dar um café com qualidade, dar um almoço reforçado, tudo de melhor, treinamentos legais, um ambiente gostoso de trabalho
	Integração	01	P2- Para o funcionário seria uma maior integração, maior abertura tem empresas que a direção é um pouco fechada, aqui quem conhece quem participa vê que realmente é aberta, o diretor é aberto
	Qualidade de vida	01	P4- Na área de contratação de pessoal, falando de qualidade de vida, tentar selecionar o profissional que vai se sentir bem no ambiente

Quadro 8- Objetivo das ações para o trabalhador  
Fonte- Elaborado pela autora, 2011.

Observa-se no Quadro 8 que dois sujeitos (P1 e P2) mencionam a satisfação do trabalhador como sendo um dos objetivos de suas ações para o trabalhador. A fala de P1, quando menciona que o RH tenta desenvolver as pessoas para assim se sentirem motivadas e satisfeitas para trazerem resultados à empresa corrobora com Spector (2004), quando afirma que as pessoas felizes e satisfeitas com o trabalho desempenham-o melhor, sendo mais produtivas. Logo, é importante, para proporcionar bons resultados à empresa, que seus trabalhadores sintam-se bem, satisfeitos com a realidade organizacional. O profissional psicólogo pode possibilitar satisfação aos trabalhadores por meio de diversos fatores, como os mencionados por P1; benefícios, treinamento, desenvolvimento, boas remunerações, e ainda estabelecer uma boa relação interpessoal, proporcionar um ambiente saudável. Dessa forma, fazendo-o se identificar com o trabalho que exerce, motivando-o, e assim contribuindo para o alcance dos objetivos da empresa.

É possível observar no Quadro 8, de modo geral, que os sujeitos mencionam que visam, em suas ações, proporcionar um bom ambiente de trabalho, bem como buscam qualidade de vida aos trabalhadores. Dois (P1 e P3) dos sujeitos vinculam diretamente os resultados aos trabalhadores com a produtividade da empresa, como P1 menciona conseguir com que as pessoas se sintam motivadas, satisfeitas e consigam resultados para a empresa. A visão desses profissionais é uma visão macrossocial sendo que vinculam o bem estar do trabalhador com os resultados da empresa. Goulart (1998 p.62) menciona a transição ocorrida na atuação do psicólogo organizacional, passando de uma função técnica para uma função estratégica e, de uma perspectiva microsocial para uma perspectiva macrossocial. Dessa forma, os sujeitos (P1 e P3) além de se atentarem ao bem estar dos trabalhadores procuram perceber os benefícios que tais ações irão trazer para organização, constituindo uma visão macrossocial mencionada por Goulart (1998), que além de compreenderem os objetivos da empresa percebem o trabalhador como agentes que contribuem para que a mesma alcance seus resultados.

Para evitar acidentes de trabalho bem como prevenir doenças é necessário que o ambiente de trabalho não ameace a saúde dos trabalhadores, assim percebe-se que dois sujeitos (P3 e P5) mencionam como objetivos de suas ações para os trabalhadores, proporcionar um ambiente saudável aos mesmos. Na fala de P5 aparece sua preocupação em proporcionar um ambiente saudável por meio de diferentes aspectos, como questões de higiene, corroborando com a idéia de Chiavenato (2008) quando menciona a higiene no trabalho sendo vinculada às condições ambientais de trabalho que asseguram a saúde física e mental.

A integração mencionada por um dos sujeitos (P2) é entendida por Limongi- França et al.(2002) como um processo no qual o funcionário conhece as normas e valores organizacionais, bem como conhece a dinâmica do trabalho e sua equipe. Percebe-se que P2 não se refere a integração como o processo mencionado pela autora, mas refere-se como a abertura que os funcionários possuem diante do diretor da organização. Os funcionários possivelmente têm o conhecimento de tal abertura do diretor por meio da integração de novos funcionários, dessa forma conhecem o funcionamento da empresa. Percebe-se na fala de P2 que os funcionários têm fácil acesso ao diretor da empresa, é provável que esse aspecto seja característico da dinâmica organizacional. Nesse sentido, possivelmente os

funcionários podem dirigir-se a direção no caso de solucionar alguma questão envolvendo a dinâmica do trabalho, por exemplo.

A qualidade de vida no trabalho envolve diversos aspectos, como menciona Limongi- França (2002), que é o conjunto de ações de uma organização que visa implantar melhorias nas estruturas do ambiente de trabalho. A qualidade de vida foi mencionada por um dos sujeitos (P4) como sendo um dos objetivos das ações para os trabalhadores. Nesse sentido, como menciona a autora, para que o profissional psicólogo proporcione qualidade de vida ao trabalhador é necessário que se atente a diversos aspectos que envolvem a execução do trabalho. Percebe-se que tal preocupação com diversos aspectos não aparece na fala de P4, apenas menciona selecionar candidatos que irão se sentir bem no ambiente de trabalho. o Tal aspecto mencionado por P4 é importante na contratação de pessoal, mas percebe-se que a qualidade de vida no trabalho é um processo complexo. Nesse sentido, para proporcionar qualidade de vida aos trabalhadores é importante atentar-se a outros fatores que vão além do que foi mencionado por P4.

No Quadro 9 são apresentados dados referentes a avaliação realizada pelos sujeitos dos resultados de suas ações. Na primeira coluna à esquerda é apresentada a categoria “avaliação realizada pelos sujeitos dos resultados de suas ações”, a segunda coluna refere-se a quatro subcategorias, a terceira coluna refere-se a ocorrência das falas e a quarta coluna são apresentadas as falas dos sujeitos.

Categoria	Subcategoria	Ocorrência	Fala dos sujeitos
<b>AValiação REALIZADA PELOS SUJEITOS DOS RESULTADOS DE SUAS Ações</b>	Por meio de Indicadores	02	P1- Através de indicadores, a empresa tem indicadores metas então hoje a empresa tem uma transparência muito grande em relação a isso como agente tem participação nos lucros um dos nossos valores é a gestão participativa P3- A gente faz indicadores, que são feitos todo mês, quanto foi o turnover, absenteísmo, quantas vagas foram abertas, quantas foram fechadas
	Por meio de formulário	01	P2- A gente tem avaliação, tudo que a gente faz tem que ter avaliação de eficácia (...) depois de ter acontecido o evento a gente tem um formulário que a gente preenche ali é avaliado todas as formas de satisfação, desde o convite, o ambiente físico
	Por observação não sistematizada	01	P5- Por exemplo, um treinamento que a gente dá de manipulação alimentos, a gente em loco vai verificar se aquela equipe está fazendo aquilo que foi passado no treinamento

	Não é realizada	01	P4- Tem meta de turnover pra atingir tem meta de absenteísmo tem metas de vagas pra fechar, existe um controle interno e caseiro, mas não existe ainda, por exemplo, aqueles quadros de metas e indicadores expostos a vista, nisso a gente ainda está bem no início
--	-----------------	----	--

Quadro 9- Avaliação realizada pelos sujeitos dos resultados de suas ações  
 Fonte- Elaborado pela autora, 2011.

Como observado anteriormente no Quadro 8, de modo geral, os sujeitos (P1, P2, P3, P4 e P5) possivelmente visam proporcionar aos trabalhadores, através de suas ações, um bom ambiente de trabalho, integração, satisfação, qualidade de vida. É possível perceber no Quadro 9 que apenas três dos sujeitos (P1, P3 e P2) elaboram algum tipo de avaliação dos resultados, por meio de indicadores (P1 e P3) e por meio de formulário (P2). Nesse sentido, percebe-se que os sujeitos P4 e P5 possivelmente não mensuram se os objetivos de suas ações são alcançados. Sendo assim, possivelmente desconhecem que suas ações proporcionam aos trabalhadores qualidade de vida, bem estar no trabalho, por exemplo. Chiavenato (2008) afirma que a mensuração em termos de avaliação deve acontecer em toda a organização. Dessa forma, P4 não realiza avaliação e P5 refere-se realizar observação não sistematizada, tornando um meio de mensuração pouco preciso pela falta de clareza dos critérios a serem avaliados por meio da observação não sistematizada. Possivelmente P4 e P5 desconhecem se os objetivos de suas ações são alcançados tão pouco têm conhecimento da contribuição dos resultados de suas ações para a empresa. Para uma atuação eficaz é necessário que o psicólogo tenha clareza dos objetivos de suas ações para a empresa e para o colaborador, para assim conseguir medir e avaliar, por meio dos objetivos estabelecidos, as contribuições trazidas por suas ações, resultando assim no sucesso organizacional.

No Quadro 10 são apresentados dados referentes aos resultados das ações para o trabalhador. Na primeira coluna à esquerda do quadro está apresentada a categoria “resultados das ações para os trabalhadores”, a segunda coluna refere-se às quatro subcategorias, na terceira coluna estão as ocorrências das falas dos sujeitos e a quarta coluna refere-se as falas dos mesmos.

Categoria	Subcategoria	Ocorrência	Fala dos sujeitos
<b>RESULTADOS DAS AÇÕES PARA OS TRABALHADORES</b>	Satisfação do colaborador	04	P1- As pessoas gostam de estar aqui, a gente sempre busca fazer o melhor (...) a gente também tem programas como falando francamente, então as pessoas se manifestam, (...) eles tem um meio de comunicação para se expressar se estão satisfeitos ou não P2- Geralmente as ações são bem aceitas então geralmente tem um resultado bom, fazendo com que o trabalhador se sinta integrado com sua equipe e assim trabalhando com mais satisfação P4- Então os resultados são, nessa parte de contratação, é acompanhar através disso assim no nível de permanência desse colaborador na empresa e satisfação dele, como que ele está trabalhando com a gente P5- Satisfação do colaborador, um bom ambiente de trabalho
	Redução de turnover	02	P4- Acho que é isso redução de turnover P5- Isso que falei, diminuição de turnover(...)
	Redução de absenteísmo	02	P3- Redução de absenteísmo P5- (...)De absenteísmo
	Qualidade de vida do trabalhador	01	P3- Melhora na qualidade de vida dos trabalhadores, melhora no ambiente de trabalho

Quadro 10- Resultados das ações para os trabalhadores  
Fonte- Elaborado pela autora, 2011.

É observado no Quadro 10 que quatro (P1, P2, P4 e P5) dos sujeitos mencionam a satisfação do trabalhador como sendo um dos resultados de suas ações relativas ao trabalhador. Apenas P3 não menciona como resultado de suas ações a satisfação do trabalhador. O psicólogo organizacional busca proporcionar, por meio de suas ações, a satisfação aos trabalhadores, pois as pessoas passam a maior parte do tempo de sua vida no trabalho, logo devem sentir-se felizes, satisfeitas com seu trabalho. Como afirma Chiavenato (2008) as pessoas satisfeitas não são necessariamente as mais produtivas, porém as insatisfeitas tendem a desempenhar pior qualidade no trabalho do que as satisfeitas. Dessa forma, quatro dos sujeitos (P1, P2, P4 e P5) mencionam a satisfação como resultado de suas ações para o trabalhador.

Como observado no quadro anterior (Quadro 9), P4 e P5 não fazem avaliação dos resultados de suas ações, apesar disso, é observado no Quadro 10 que os sujeitos P4 e P5 percebem como resultado das ações a satisfação do trabalhador. Nesse sentido, cabe questionar como esses profissionais têm o

conhecimento da satisfação dos trabalhadores se não avaliam os resultados. No Quadro 9 o sujeito P5 menciona que a avaliação dos resultados das ações é realizada por meio de observação não sistematizada, mas será que é possível ter conhecimento da satisfação do trabalhador apenas observando-o desempenhar suas atividades de trabalho? Nesse sentido, parece que os psicólogos organizacionais indicam como resultados de suas ações aspectos relacionados às suas expectativas e não como algo efetivamente ocorrido no ambiente de trabalho.

Observa-se no Quadro 8 que dois dos sujeitos (P4 e P5) mencionam como resultados de suas ações para o trabalhador a redução de turnover e dois sujeitos (P3 e P5) mencionam a redução de absenteísmo. O absenteísmo é a frequência e/ou duração do tempo de trabalho perdido quando os colaboradores não comparecem, e a rotatividade ou turnover refere-se ao resultado da saída de alguns colaboradores e a entrada de outros para substituí-los nas atividades realizadas (WAGNER III e HOLLENECK, 2000). Dessa forma, percebe-se que, apesar da redução de absenteísmo e de turnover serem uma preocupação relativa aos resultados da empresa (Quadro 6), os sujeitos percebem que trazem benefícios também ao trabalhador.

Percebe-se no Quadro 10 que P3 refere-se à qualidade de vida do trabalhador como sendo um dos resultados de suas ações para os trabalhadores. De acordo com Chiavenato (2008), a qualidade de vida do trabalhador é algo complexo que envolve diversos aspectos, como a satisfação com o trabalho executado, motivação, bom relacionamento interpessoal e um bom ambiente para que se possa executar as atividades sem que prejudique o estado psicológico e físico do trabalhador. Nesse sentido, observa-se que para proporcionar qualidade de vida aos trabalhadores o psicólogo necessita se atentar a diversos aspectos. Dentre as atividades que P3 realiza, como treinamento, integração e programa de qualidade de vida, é possível proporcionar aos trabalhadores alguns aspectos que envolvem a qualidade de vida do trabalhador, mencionado por Chiavenato (2008). Proporcionando a qualidade de vida aos trabalhadores, os mesmos sentem-se motivados a participarem dos trabalhos que executam possivelmente contribuindo para que a empresa alcance um elevado nível de produtividade.

Percebe-se no Quadro 8, objetivos das ações para os trabalhadores, que os sujeitos mencionam a satisfação do trabalhador, integração, promoção de um ambiente saudável e proporcionar qualidade de vida. Já no Quadro 10, resultados

para os trabalhadores, não aparecem a integração e promoção de um ambiente saudável, sendo mencionada satisfação do trabalhador, qualidade de vida, redução de absenteísmo e turnover. Dessa forma, observa-se uma distinção entre os objetivos das ações e seus resultados para os trabalhadores. Assim possivelmente os sujeitos têm pouca clareza acerca de alcançar os objetivos de suas ações para o trabalhador, uma vez que os resultados de suas ações não são relacionados a tais objetivos e mensurados de forma pouco precisa.

A atuação do profissional psicólogo exige que o mesmo se atente a aspectos que envolve toda a organização e principalmente os trabalhadores que a constituem. Nesse sentido, percebe-se a diversidade de estratégias que os psicólogos podem exercer na organização a fim de proporcionar aos trabalhadores melhores condições de trabalho e assim possibilitando a identificação dos trabalhadores com a atividade que exerce e a qualidade de vida do trabalho, fazendo dessa forma que os mesmos contribuam com a empresa no alcance de seus resultados. No entanto, é possível perceber que os psicólogos organizacionais têm pouca clareza acerca de alcançar os objetivos de suas ações para os trabalhadores, sendo que os resultados são mensurados de forma pouco precisa, fazendo com que os resultados não se relacionam com os objetivos das ações.

#### 5.4 IDENTIFICAÇÃO DA DEFINIÇÃO DE SAÚDE DO TRABALHADOR E DA RELAÇÃO QUE PSICÓLOGOS ORGANIZACIONAIS ESTABELECEM ENTRE AS ESTRATÉGIAS UTILIZADAS POR ELES E A SAÚDE DO TRABALHADOR

A Psicologia é uma ciência que abrange diversos subcampos de atuação, como clínica, organizacional e social. Em qualquer subcampo que o profissional psicólogo atue deve almejar a saúde das pessoas. Para identificar a percepção de psicólogos organizacionais acerca da definição de saúde do trabalhador foi estabelecida a categoria definição de saúde do trabalhador (Quadro 11). O quadro contém quatro colunas, sendo que a primeira à esquerda apresenta a categoria mencionada, a segunda coluna refere-se duas subcategorias, a terceira coluna é



referente à ocorrência das falas e na quarta coluna são apresentadas as falas dos sujeitos.

Categoria	Subcategoria	Ocorrência	Fala dos sujeitos
<b>DEFINIÇÃO DE SAÚDE DO TRABALHADOR</b>	Saúde física e mental	04	P1- É um conjunto, por que tanto a saúde física, que é proporcionado através da alimentação exercício físico, acompanhamento médico, periódicos como também mental, a questão do ambiente de trabalho P2- É um conjunto, um equilíbrio mental e fisiológico, a todo momento a gente tem que ter atenção P3- Acho que é bem amplo, se for pensar em saúde como físico, mental, social, acho que eu entendo um conjunto dessas coisas e que a pessoa tem que estar bem P4- A saúde do trabalhador envolve a saúde física e emocional (...) estar atento nesses dois lados pra que não aconteça adoecimento, afastamento
	Saúde mental	01	P5- (...) Tem que se pensar na saúde mental, desse colaborador, no nível de estresse, dos problemas pessoais que ele passa em casa e que as vezes ele traz pro trabalho, saúde do trabalhador é isso assim

Quadro11- Definição de saúde do trabalhador  
Fonte- Elaborado pela autora, 2011.

Pode ser observado no Quadro 11 que quatro dos participantes (P1, P2, P3 e P4) definem como saúde do trabalhador um conjunto que envolve a saúde física e mental dos trabalhadores, como aparece na fala de P2 quando menciona ser um conjunto, um equilíbrio mental e fisiológico. Apenas P5 refere-se à saúde do trabalhador como sendo um aspecto que envolve somente a saúde mental do trabalhador. O entendimento dos sujeitos acerca de saúde do trabalhador corrobora com a definição de Limongi- França (2002), que afirma envolver o estado físico, psicológico e social do ser humano. Nesse sentido, é possível perceber que os psicólogos ao definirem saúde do trabalhador, abrangem nessa definição os aspectos que a constituem, incluindo saúde física e mental. Isso pode ser observado quando P1 menciona, alimentação, exercício físico, ambiente de trabalho, necessitando realizar ações ao ambiente dos trabalhadores a fim de minimizar as decorrências do trabalho sobre a saúde dos mesmos, eliminando assim, “as condições nocivas de trabalho e promovendo as positivas” (ZANELLI, 2010, p.110), como a autonomia, o reconhecimento do trabalho desenvolvido, a motivação, a felicidade, a satisfação pelo trabalho, entre outros. Por meio de tais fatores é possível proporcionar a saúde dos trabalhadores.

No que se refere a saúde mental, percebe-se na fala de P5, quando menciona ser necessário pensar nos problemas pessoais do trabalhador, que o sujeito se preocupa com aspectos que vão além dos envolvidos no ambiente de trabalho. Nesse sentido, é necessário investigar os efeitos do trabalho sobre a saúde mental, tendo conhecimento que o homem possui uma história de vida, envolvendo questões como cultura, crenças, é um ser único que possui peculiaridades. Dessa forma, é possível compreender os problemas dos trabalhadores, possibilitando melhorias nas condições de trabalho, e assim prevenindo doenças.

No que tange a saúde física mencionada por quatro dos sujeitos (P1, P2, P3 e P4), ressalta-se que o psicólogo organizacional, na sua atuação, pode possibilitar ao trabalhador: maior número de pausas durante a realização das atividades, ginástica laboral, atividade física, alimentação saudável, entre outras, contribuindo assim na prevenção de doenças, como LER/DORT- Lesões por esforços repetitivos e distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho. Conforme Longen (2003 p. 32) a repetitividade é uma “conseqüência da forma como o trabalho é organizado e projetado”. Dessa forma, o sujeito P4 menciona ser necessário estar atento a saúde física e emocional para que não aconteça adoecimento, assim, para evitar adoecimento é necessário se atentar a diversos aspectos incluindo fatores do ambiente de trabalho bem como no que tange a relação existente entre os trabalhadores.

Os psicólogos organizacionais definem a saúde do trabalhador como envolvendo aspectos da saúde física e mental dos trabalhadores. Comparando tal definição com as ações realizadas pelos sujeitos, pode-se perceber que apenas P3, ao mencionar como ação o programa de qualidade de vida, possivelmente abrange nessa atividade a saúde física dos trabalhadores, pois menciona intervir em aspectos que envolvem saúde e segurança. Dessa forma, apesar de mencionarem a saúde do trabalhador envolvendo a saúde física e mental, na realização de suas ações todos os sujeitos parecem não intervir em tais aspectos mencionados, apenas P3 possivelmente intervêm na saúde física dos trabalhadores.

Para identificar a relação que psicólogos organizacionais estabelecem entre as estratégias utilizadas por eles e a saúde do trabalhador foram estabelecidas as categorias: interferência dos resultados das ações na vida do trabalhador (Quadro 12), papel do psicólogo (Quadro 13) e ações realizadas relacionadas à saúde do trabalhador (Quadro 14).

No Quadro 12 é apresentada a categoria “repercussões dos resultados das ações na vida do trabalhador” e cinco subcategorias. Na primeira coluna à esquerda do quadro está apresentada a categoria repercussões dos resultados das ações na vida do trabalhador, a segunda coluna refere-se as cinco subcategorias, na terceira coluna estão as ocorrências das falas e na quarta coluna estão distribuídas as falas dos sujeitos.

Categoria	Subcategoria	Ocorrência	Fala dos sujeitos
<b>REPERCUSSÕES DOS RESULTADOS DAS AÇÕES NA VIDA DO TRABALHADOR</b>	Melhora no ambiente de trabalho	04	P1- Acho que esse papel de desenvolver e buscar um ambiente melhor P2- Eu sinto que a equipe fluiu melhor as pessoas se comunicam melhor eu acho muito importante P3- As ações proporcionam a eles isso essa diferença,o orgulho de trabalhar na empresa e o ambiente de trabalho saudável, um ambiente bom, a gente procura melhorar o clima P4- (...) Qualquer ação que a empresa faça para o bem estar da sua equipe assim, pro seu pessoal, melhora o ambiente de trabalho
	Oportunidade de desenvolvimento	02	P3- A oportunidade de desenvolvimento, a gente tem treinamento, a gente procura proporcionar a eles também trabalhar numa empresa que eles vejam que podem crescer P5- Eu acho que ele fica mais qualificado pro mercado de trabalho, eu acho que amadurece (...) eu acho que aprendem a ter responsabilidades
	Condição financeira	01	P5- Acho que é uma oportunidade pensando no lado financeiro, da pessoa se doar pra empresa e receber em troca, planejar sua vida, ter seu carro, viajar com a família

Quadro 12- Repercussões dos resultados das ações na vida do trabalhador  
Fonte- Elaborado pela autora, 2011.

Como pode ser percebido no Quadro 12, diversas foram as respostas dos participantes no que tange aos aspectos referentes aos resultados das ações dos entrevistados, na vida do trabalhador. Sendo que P1, P2, P3 e P4 mencionam melhora no ambiente de trabalho e no que se refere a desenvolvimento, P3 e P5 mencionam proporcionar essa oportunidade na vida dos trabalhadores. De acordo com Zanelli e Bastos (2004 p. 479), o desenvolvimento e a mudança no ambiente de trabalho estão interligados, tendo visto que, segundo os autores, uma das tendências do treinamento e desenvolvimento de pessoal “é a de tornar o trabalhador um agente ativo dos processos de desenvolvimento de suas competências profissionais e pessoais”. Dessa forma, o desenvolvimento do homem permite transformar sua relação com o trabalho e com sua equipe, possibilitando

proporcionar qualidade de vida no trabalho. Tal desenvolvimento do homem prepara-o para que consiga controlar suas próprias mudanças e as mudanças do ambiente exterior, dessa maneira torna-o um agente ativo de seu próprio desenvolvimento, podendo proporcionar um ambiente de trabalho ainda mais agradável contribuindo na promoção da saúde (ZANELLI, 2002, p.35). Além disso, ao desenvolver os trabalhadores torna-se possível que os mesmos percebam oportunidade de crescimento na organização, como aparece na fala de P3 quando vincula o desenvolvimento do trabalhador com crescimento do mesmo na empresa.

Percebe-se que apenas P5 menciona interferir na vida dos trabalhadores no âmbito financeiro. P5 destaca que a pessoa se doa à empresa e recebe em troca, planeja sua vida, tem seu carro, viaja com a família, corroborando com Chiavenato (2008) quando menciona que em troca seu empenho a pessoa recebe dinheiro. Cabe ressaltar que é obrigação da empresa pagar ao trabalhador pelo serviço a ela prestado, porém P5 destaca ser algo positivo que interfere na vida da pessoa, que através do seu salário pode obter uma vida social melhor, mas P5 possivelmente não percebe que o salário do trabalhador e como ele será utilizado é apenas consequência da realização do serviço prestado para a empresa.

No Quadro 13 são apresentados dados referentes ao papel que os sujeitos atribuem ao profissional psicólogo referente à saúde do trabalhador. Sendo apresentada na primeira coluna à esquerda do quadro a categoria “papel do psicólogo referente à saúde do trabalhador”, na segunda coluna são apresentadas duas subcategorias, a terceira coluna refere-se a ocorrência das falas dos sujeitos e na quarta coluna são apresentadas as falas dos mesmos.

Categoria	Subcategoria	Ocorrência	Fala dos sujeitos
<b>PAPEL DO PSICÓLOGO REFERENTE À SAÚDE DO TRABALHADOR</b>	Missão	02	P1- Promover a saúde, é a nossa missão, fazer com que se sinta bem para trabalhar P5- Promover a saúde, essa é a nossa missão, enquanto psicólogos, fazer com que isso seja essencial esse convívio dele de forma sadia dentro e fora do trabalho (...) mas um psicólogo dentro de uma organização tem que pensar bem nisso, na saúde mental e física do colaborador, trabalhando essas ações e sempre preocupado, claro que a gente entende, a gente é o lado emocional da empresa,
	Fundamental	03	P2- O psicólogo ele tem um papel fundamental essa questão de a gente ter um olhar mais fino a toda situação não ter aquele olhar geral a está tudo bem, então a gente tem que usar tudo que a gente aprendeu pra perceber onde não está tudo bem P3- Acho que é fundamental por que talvez seja um dos poucos profissionais da empresa que pensa nisso da forma como a gente pensa, direção e gestores pensam na saúde como sinônimo de produtividade a pessoa vem trabalhar saudável para ser produtivo não que eles não pensem no bem estar da pessoa P4- É uma peça fundamental (...) tem um olhar diferente (...) o profissional psicólogo tem um outro olhar que é o olhar do diagnóstico mesmo, mas porque isso? Porque essas reclamações? Da onde está vindo?

Quadro 13- Papel do psicólogo referente à saúde do trabalhador  
Fonte- Elaborado pela autora, 2011.

Como observado no Quadro 8 de objetivos das ações para o trabalhador, os sujeitos mencionam diversos aspectos que envolve a saúde do trabalhador, como satisfação do trabalhador, promoção de um ambiente saudável e qualidade de vida. No entanto não explicitam, no Quadro 8, a promoção da saúde do trabalhador, já quando perguntado aos sujeitos sobre o papel do psicólogo referente à saúde do trabalhador (Quadro 13), dois dos sujeitos (P1 e P5) refere-se como a missão do psicólogo e três (P2, P3 e P4) como algo fundamental de sua atuação. Nesse sentido, percebe-se que os sujeitos mencionam a preocupação com a promoção da saúde dos trabalhadores apenas quando são questionados sobre tal aspecto, referem-se como algo fundamental na profissão, porém percebe-se quanto aos objetivos de suas ações ao trabalhador, que a promoção da saúde não aparece como central ou orientador de suas ações.

Apesar da promoção da saúde do trabalhador ser mencionada pelos sujeitos apenas quando a pesquisadora questiona, as respostas apresentadas pelos sujeitos sobre o papel do psicólogo referente à saúde do trabalhador corrobora com o que é previsto no Código de ética do Profissional Psicólogo (2005, p. 7), como

sendo um dos princípios fundamentais da atuação do psicólogo o de se trabalhar buscando “promover a saúde e a qualidade de vida das pessoas e das coletividades e contribuir para a eliminação de quaisquer formas de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão”. Em qualquer área da Psicologia e em qualquer atividade o profissional psicólogo deve almejar a saúde e o bem estar das outras pessoas. Nesse sentido, se questiona o quanto os psicólogos identificam que recrutamento e seleção, por exemplo, são ações promotoras de saúde? E treinamentos? Se os psicólogos não identificam tal função, de que maneira eles significam o próprio trabalho como algo característico e singular da profissão?

No Quadro 14 são apresentados dados acerca das ações realizadas pelos sujeitos relacionadas à saúde do trabalhador. Na primeira coluna à esquerda está apresentada a categoria “ações realizadas relacionadas à saúde do trabalhador”, a segunda coluna refere-se a quatro subcategorias, na terceira coluna estão as ocorrências das falas dos sujeitos e na quarta coluna são apresentadas as falas dos sujeitos.

Categoria	Subcategoria	Ocorrência	Fala dos sujeitos
<b>AÇÕES REALIZADAS RELACIONADAS À SAÚDE DO TRABALHADOR</b>	Seleção de pessoas	02	P1- Quando a gente pensa em uma pessoa certa para o lugar certo é com esse intuito mesmo, de manter essa pessoa saudável, equilibrada (...) o processo seletivo a gente tem que pensar nesse foco também, se a pessoa tem os mesmos valores, ela tem a carinha da empresa, ela vai se sentir bem P4- Qualidade de vida pra nós vai desde o processo seletivo, preenchimento de uma vaga, fora as outras ações que está totalmente atrelada
	Integração	01	P2- Desenvolvimento mesmo e de integração de ambiência de endo marketing também está voltada a saúde dos colaboradores
	Saúde e segurança	02	P2- Eu cuido dessa parte de saúde e segurança também tem uma estagiária técnica de segurança que executa o mapa de risco da ordem de serviço P3- Todas as ações de saúde e segurança lá, ginástica laboral
	Treinamento	01	P5- Projetos que nós fazemos eu acho que treinamento

Quadro 14- Ações realizadas relacionadas à saúde do trabalhador.  
Fonte- Elaborado pela autora, 2011.

É possível observar no Quadro 14 que os sujeitos relacionam as ações realizadas na empresa com a saúde dos trabalhadores, apesar de que, como visto anteriormente, tal relação não aparece nos objetivos e nos resultados aos trabalhadores de suas ações (Quadro 8). No que se refere a seleção de pessoal,

dois dos sujeitos mencionam a relação existente entre essa atividade e a saúde do trabalhador. No entendimento de Spector (2004) a seleção de pessoal é um processo no qual se permite a utilização de diversas técnicas que possibilitam obter as informações necessárias a respeito do candidato. Nesse sentido, como observado na fala de P1 quando menciona que na seleção de pessoas busca perceber se o candidato irá se manter saudável e sentir bem, P1 possivelmente obtém informações sobre o candidato que permite uma ampla visão percebendo se o mesmo conseguirá se adaptar ao ambiente de trabalho, por exemplo pode ser observado se o candidato possui condições físicas para desempenhar as atividades no ambiente ou se o mesmo não possui nenhum tipo de doença que possa prejudicá-lo ainda mais na exposição a determinado ambiente. Convém ressaltar que P1 menciona pensar em uma pessoa certa para o lugar certo, mas será que não é possível se pensar em adaptar o ambiente de trabalho para que o trabalhador consiga desempenhar suas atividades? Dessa forma, no processo de seleção de pessoas o profissional psicólogo parece preocupar-se com a saúde do candidato, selecionado-o ou não.

Assim como no processo seletivo, o treinamento e a integração de pessoas podem promover saúde ao trabalhador. Borges- Andrade et al. (2006) afirma que boa parte dos programas de treinamento procura influenciar o comportamento humano, desenvolvendo melhorias significativas no desempenho do indivíduo, melhorando assim sua relação com a equipe e sua criatividade, contribuindo com o bem estar, a satisfação possibilitando a promoção da saúde do trabalhador. Apesar de P5 relacionar o treinamento com a saúde do trabalhador, em sua fala aparece pouca clareza acerca da relação existente. Os programas de integração buscam fazer com que o novo funcionário conheça a cultura da organização e se integre à equipe, moldando um bom relacionamento a longo prazo entre indivíduo e organização (LIMONGI- FRANÇA et al., 2002). Dessa forma, a integração contribui para que o novo membro da organização se adapte ao ambiente e consiga se perceber como um novo membro da organização, estabelecendo uma boa relação com a equipe de trabalho, contribuindo assim para seu bem estar. Apesar de P2 relacionar a integração com a saúde do trabalhador, em sua fala aparece pouca clareza de tal relação.

A saúde e segurança do trabalho mencionada por dois dos sujeitos (P2 e P3) é entendida por Limongi- França et. al. (2002) como a preservação da

integridade física, psicológica e social do ser humano. Nesse sentido, cabe ressaltar a importância do psicólogo organizacional promover a saúde do trabalhador em qualquer âmbito de sua atuação seja técnico, estratégico ou político como propõe Zanelli e Bastos (2004), proporcionando mudanças no ambiente de trabalho que resulte na saúde do trabalhador. Dessa forma, os sujeitos P2 e P3 parecem desenvolver por meio de suas ações a saúde e segurança no trabalho sendo que P2 coordena RH, realiza integração e desenvolvimento humano, P3 desenvolve programas de qualidade de vida, bem como realiza treinamentos.

A atuação do profissional psicólogo é importante para a promoção de saúde no ambiente de trabalho. O mesmo pode almejar a saúde dos trabalhadores em todas as ações que realiza na empresa, buscando ter um olhar para o bem estar do mesmo assim como para os resultados da empresa. Uma adequada atuação do profissional psicólogo exige que o mesmo se capacite profissionalmente para assim estar seguro em sua atuação podendo proporcionar que trabalhadores e organização caminhem paralelamente para o mesmo objetivo. Nesse sentido, percebe-se que os psicólogos organizacionais mencionam a preocupação acerca da saúde dos trabalhadores apenas quando são questionados, ainda assim mencionam que suas ações proporcionam saúde aos mesmos, porém nas falas aparece pouca clareza na relação existente.



## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao caracterizar a percepção de psicólogos organizacionais acerca das decorrências de estratégias utilizadas por eles para a saúde do trabalhador, foi possível identificar, através de suas ações como recrutamento e seleção, treinamento, integração, programa de qualidade de vida, que estes profissionais mencionam almejar à saúde do trabalhador, porém no que tange aos seus objetivos e seus resultados aos trabalhadores verifica-se pouca clareza de tais ações com a saúde do trabalhador. Mesmo na realização de ações consideradas tradicionais, o profissional psicólogo pode almejar a saúde do trabalhador. Nesse sentido é necessário que o profissional extrapole a visão tradicional, buscando compreender o ser humano em seus diversos contextos contribuindo assim na promoção de sua saúde.

É possível identificar, ao caracterizar as estratégias utilizadas por psicólogos organizacionais, na percepção desses profissionais, que todos os sujeitos realizam algum tipo de atividade considerada tradicional e dois deles desempenham atividades de departamento de pessoal. Apesar das transformações ocorridas no âmbito organizacional e da ampliação da atuação do profissional psicólogo nas organizações de trabalho o psicólogo, no século XXI, o psicólogo ainda desempenha atividades consideradas tradicionais, e em pouco atua de maneira estratégica.

Ao identificar a definição de saúde do trabalhador na percepção de psicólogos organizacionais, percebe-se o conhecimento dos sujeitos acerca da definição, como sendo um conjunto de que envolve aspectos da saúde no âmbito mental e físico. Os sujeitos relacionam suas ações com a promoção da saúde dos trabalhadores, apesar de tal relação não aparecer de forma clara quando os mesmos mencionam os objetivos e os resultados de suas ações para os trabalhadores. Percebe-se pouca clareza dos profissionais acerca dos objetivos e dos resultados das suas ações relativas à saúde dos trabalhadores, pois os resultados de suas ações não são relacionados aos objetivos e são mensurados de forma pouco precisa. É fundamental que o psicólogo almeje a saúde das pessoas em qualquer área de atuação, para tanto, é necessário que o psicólogo tenha

clareza de sua função na organização bem como ter clareza dos objetivos e dos resultados que suas ações irão trazer para a organização e para o trabalhador.

Caracterizando as decorrências para a organização das estratégias utilizadas por psicólogos organizacionais, na percepção desses psicólogos, foi possível constatar que quatro dos psicólogos relacionam a produtividade da empresa como sendo um dos objetivos de suas ações. É necessário que o psicólogo organizacional tenha tal preocupação, tendo um olhar macro, que além de almejar o bem estar e a qualidade de vida do trabalhador, pense na produtividade da organização, pois sem lucratividade e crescimento a empresa não gera recursos nem atende as necessidades dos trabalhadores. Por outro lado, sem valorizar as pessoas e motivá-las para o trabalho a empresa não cresce. O enfoque deve ser tanto para processos e resultados quanto para as pessoas. Dois dos psicólogos referem-se a retenção dos trabalhadores como um dos objetivos de suas ações para a empresa. Com as transformações ocorridas no mundo do trabalho, um mercado cada vez mais competitivo e com trabalhadores buscando se aprimorar nas atividades que desempenham, o profissional psicólogo, em sua atuação, procura reter os trabalhadores por meio de um ambiente saudável que permite seu desenvolvimento, beneficiando a empresa com redução da rotatividade, por exemplo.

É possível observar que os psicólogos organizacionais percebem que proporcionam, por meio de suas ações, um bom ambiente de trabalho, bem como buscam proporcionar qualidade de vida aos trabalhadores. Com relação aos resultados das ações para os trabalhadores a promoção da saúde aos mesmos não aparece. Evidencia-se pouca clareza por parte dos sujeitos acerca dos resultados, relativos à saúde do trabalhador, que suas ações proporcionam. E com isso, é possível questionar sobre a avaliação de sua intervenção e o significado atribuído ao seu trabalho. Percebe-se que os psicólogos têm pouca clareza acerca da função do profissional psicólogo na organização, bem como dos objetivos e resultados de suas ações para a saúde dos trabalhadores.

Ao pesquisar a percepção de psicólogos organizacionais acerca das decorrências das estratégias utilizadas por eles para a saúde do trabalhador, a pesquisadora teve facilidades e dificuldades. A pesquisadora teve facilidade em obter contato com os profissionais para a realização da pesquisa, pois os selecionou por meio da indicação de outros profissionais conhecidos da pesquisadora ou por

participação em aulas ou eventos em que os profissionais entrevistados estivessem presentes. Outro fator que facilitou a realização da pesquisa foi a disponibilidade que os participantes demonstraram, o que facilitou na coleta dos dados. Ao analisar os dados encontrados a pesquisadora teve dificuldade em encontrar literatura da área da Psicologia Organizacional que se relacionasse ao conteúdo encontrado, aparecendo, na maioria dos dados encontrados, em literatura da área Administrativa.

Ao pesquisar a percepção de psicólogos organizacionais acerca das decorrências das estratégias utilizadas por eles para a saúde do trabalhador, pode-se contribuir para o campo científico da Psicologia à medida que são descritos subsídios que podem vir a ampliar a percepção de psicólogos acerca das possibilidades e decorrências de suas ações, permitindo, por meio de suas ações, efetivamente promover a saúde do trabalhador. Dessa forma, os psicólogos percebem que a busca pela saúde das pessoas é inerente a sua atuação, sendo que o profissional necessita se atentar a tal aspecto em qualquer intervenção que é realizada em qualquer subcampo da Psicologia.

A partir do conhecimento produzido sobre caracterização da percepção de psicólogos organizacionais acerca das decorrências das estratégias utilizadas por eles para a saúde do trabalhador outras pesquisas podem ser propostas acerca da atuação de psicólogos nas organizações. Nesse contexto, pesquisas relacionadas à percepção do trabalhador acerca das decorrências das estratégias utilizadas por psicólogos organizacionais podem contribuir. Pode ser pesquisado a percepção de psicólogos acerca de sua função na organização. Pode ser realizado um comparativo entre a percepção do trabalhador e do psicólogo acerca da atuação do psicólogo na organização. Pode-se pesquisar ainda o processo de formação de psicólogos para intervir na organização promovendo a saúde do trabalhador. Também podem ser realizadas pesquisas para avaliar as competências profissionais de psicólogos organizacionais para intervir na promoção de saúde do trabalhador.

O psicólogo organizacional constitui sua representação por meio das práticas que são exercidas nas organizações. A percepção limitada de psicólogos acerca das suas possibilidades de participação em diversos contextos, inclusive no que se refere a saúde do trabalhador, acaba por limitar a participação destes profissionais nas dimensões estratégicas e políticas da empresa. Desta forma, os psicólogos permanecem reforçando a representação de “ser psicólogo

organizacional” voltada para uma atuação técnica e operacional desses profissionais.

Fatores como a produtividade da empresa, redução de custos, indicados pelos psicólogos organizacionais, devem ser considerados, mas deve-se perceber que o foco de tais ações necessita abranger a saúde dos trabalhadores, pois são os responsáveis pela sua produção. Nesse sentido, o psicólogo organizacional é um profissional que almeja o bem estar dos trabalhadores, percebe-se que o psicólogo pode conquistar espaços significativos nas organizações de trabalho, entretanto o alcance destes espaços exige mais clareza dos profissionais nas ações desenvolvidas e acerca do fenômeno que constitui seu campo de atuação profissional.

## REFERÊNCIAS

ACHCAR, Rosemary et al. **Psicólogo brasileiro: práticas emergentes e desafios para a formação**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1994, 2ª ed.

ANTÓRIA, Daniela Xavier. **Psicólogo na empresa: percepção de trabalhadores acerca da atuação do psicólogo organizacional e do trabalho na promoção de qualidade de vida do trabalhador**. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Psicologia), Universidade do Sul de Santa Catarina, p. 1-64. Palhoça, 2009.

BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt; MARTINS, Ana Helena Caldeira Galvão. **O que pode fazer o psicólogo organizacional**. Psicologia: Ciência e Profissão. Brasília: 1990.

BECKER, Patrícia Luiza. **Psicologia organizacional e do trabalho: da formação acadêmica ao exercício profissional**. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Psicologia), Universidade do Sul de Santa Catarina, p 1-108. Palhoça, 2010.

BORGES- ANDRADE, Jairo E. et al. **Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2006.

BORSOI, Izabel Cristina Ferreira. **Da relação entre trabalho e saúde à relação entre trabalho e saúde mental**. Psicologia e sociedade. Fortaleza: Universidade Federal do Ceará, 2007, 19ª ed., p. 103- 111.

CÓDIGO DE ÉTICA DO PROFISSIONAL PSICÓLOGO. Conselho Federal de Psicologia. Brasília: Ago., 2005. Disponível em: <[www.pol.org.br](http://www.pol.org.br)>. Acesso em: 15 de jul. 2011.

CODO, Wanderley; SORATTO, Lucia; MENEZES, Iône Vasques. **Saúde mental e trabalho**. In: ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt (Orgs.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004, p. 276-300.

CODO, Wanderley. **Por uma Psicologia do trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2006.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008, 3ª ed.

CHIZZOTTI, Antônio. **Pesquisa em ciências humanas e sociais**. 4ª ed. São Paulo: Cortez, 2000.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: Estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez/Oboré, 1992.

FERNANDES, Jucimara Veronez de Bona. **A percepção de gestores e funcionários sobre a atuação de psicólogos em organização de trabalho**.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Psicologia), Universidade do Sul de Santa Catarina, p. 1-84. Palhoça, 2010.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GOURLART, Íris Barbosa. **Expectativa de Desempenho de Psicólogos em Modernas Organizações**. In: GOURLART, Íris Barbosa e SAMPAIO, Jáder dos Reis (Orgs.). **Psicologia do Trabalho e gestão de recursos humanos: estudos contemporâneos**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1998.

JACQUES, Maria da Graça Corrêa. **Abordagens teórico metodológicas em Saúde/Doença Mental e Trabalho**. Psicologia e sociedade. Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul, jun/ 2003.

Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 20 set 1990. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L8080.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8080.htm)>. Acesso em: 15 mai. 2011.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina et al. **As pessoas na organização**. São Paulo: Editora Gente, 2002.

LONGEN, Cassiano Willians. **Ginástica laboral na prevenção de LER/DORT: um estudo reflexivo em uma linha de produção**. Dissertação de pós-graduação em Engenharia de Produção. Universidade Federal de Santa Catarina, p. 1-130. Florianópolis, 2003

MINISTÉRIO DA SAÚDE DO BRASIL. Doenças relacionadas ao trabalho; manual de procedimentos para os serviços de saúde. Brasília: MS, 2001.

PEREIRA, Ana Maria T. Bernardes. **Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador**. São Paulo: casa do psicólogo, 2002.

RAUPP, Fabiano; BEUREN, Ilse Maria. **Metodologia da pesquisa aplicável às ciências sociais**. São Paulo: 2003. Disponível em: <[http://scholar.google.com.br/scholar?hl=ptR&q=delineamento+pesquisa+cientifica&lr=lang\\_pt&as\\_ylo=&as\\_vis=0](http://scholar.google.com.br/scholar?hl=ptR&q=delineamento+pesquisa+cientifica&lr=lang_pt&as_ylo=&as_vis=0)> Acesso em: 20 mai. 2011.

VASCONCELOS, Amanda; FARIA, José Henrique. **Saúde mental no trabalho: contradições e limites**. Psicologia e Sociedade, v.20, n.3 Florianópolis: set./dez.2008. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-71822008000300016&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822008000300016&tlng=pt)> Acesso em: 25 mar. 2011.

SANTOS, Ludmilla Cristine; CARVALHO, Pérola Lozano Teixeira de; EDWARD, Goulart Júnior; CANÊO, Luiz Carlos e LUNARDELLI, Maria Cristina Frollini. **Psicologia e Profissão: Neurose Profissional e a Atuação do Psicólogo Organizacional Frente à Questão**. Psicologia ciência e profissão, 2010, 30 (2), p. 248-261.

SATO, Leny et al. **Psicologia e saúde do trabalhador: práticas e investigações na saúde pública de São Paulo**. Estudos de Psicologia. São Paulo: 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/epsic/v11n3/05.pdf>> Acesso: 15 out. 2011.

SILVA, Edil Ferreira da; BRITO, Jussara; NEVES, Mary Yale; ATHAYDE, Milton. **A promoção da saúde a partir das situações de trabalho: considerações referenciadas em uma experiência com trabalhadores de escolas públicas**. Interface-Comunicação, Saúde, Educação, v.13, n.30, Botucatu: jul./set.2009. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1414-32832009000300010&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-32832009000300010&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 25 mar. 2011.

SOUZA, Ana Carla de Macedo. **A percepção de trabalhadores da construção civil acerca dos fatores de risco de acidentes de trabalho**. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Psicologia), Universidade do Sul de Santa Catarina, p. 1- 69. Palhoça, 2009.

SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas organizações**. São Paulo: Saraiva, 2004.

TELES, Antônio Xavier. **Psicologia organizacional: a psicologia na empresa e na vida em sociedade**. 4<sup>a</sup> ed. São Paulo: Ática, 1994.

WAGNER III, John; HOLLENBECK, John. Satisfação e Stress no local de trabalho. In: WAGNER III, John; HOLLENBECK, John. **Comportamento Organizacional**. São Paulo: Saraiva, 2000.

ZANELLI, José Carlos. **O psicólogo nas organizações de trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2002.

ZANELLI, José Carlos; BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt. Inserção profissional do psicólogo em organizações e no trabalho. In: ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt (Orgs.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004, p. 466-491.

ZANELLI, José Carlos. **Estresse nas organizações de trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2010.

ZIMATH, Sofia. Cieslak; ZIMERMANN, Ellen; SILVEIRA, Valdemir. **Participação do psicólogo organizacional na área de recursos humanos estratégico**. Encontro Revista de Psicologia, 2009. Disponível em: <<http://www.sare.unianhanguera.edu.br/index.php/rencp/article/view/829/851>>.

## **APÊNDICES**



**APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA**

Sexo: ( ) F ( ) M                      Tempo de formação em Psicologia: \_\_\_\_\_  
Tempo de empresa: \_\_\_\_\_      Tempo na função atual: \_\_\_\_\_

1. Quais ações você realiza na empresa?
2. Com que frequência essas ações são realizadas?
3. O que você leva em consideração para propor as ações?
4. De que forma ocorre o processo de planejamento dessas ações?
5. De que maneira você procede na realização dessas ações?
6. Qual é a quantidade de funcionários envolvidos nessas ações?
7. Quem são os funcionários envolvidos nas ações?
8. Quais são os objetivos das suas ações para a empresa? E para o trabalhador?
9. Você avalia os resultados de suas ações? De que maneira esses resultados são avaliados?
10. Quais são os resultados trazidos por suas ações?
11. Desses resultados quais estão relacionados à empresa?
12. De que forma os resultados das ações desenvolvidas abrangem a empresa?
13. Quais estão relacionados aos trabalhadores?
14. De que forma os resultados das ações desenvolvidas interferem na vida desses trabalhadores?
15. O que você compreende por saúde do trabalhador?
16. Qual é o papel do psicólogo em intervenções relativas à saúde do trabalhador?

17. O que um psicólogo pode fazer em relação à saúde do trabalhador?
18. Das ações que você realiza, quais você relaciona com a saúde dos trabalhadores?
19. De maneira geral que avaliação você faz das decorrências das estratégias utilizadas por você para a saúde dos trabalhadores?
20. Você gostaria de acrescentar mais alguma informação?

**APÊNDICE B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido****UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA  
COMISSÃO DE ÉTICA EM PESQUISA - CEP UNISUL  
TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

Eu, \_\_\_\_\_, portador do documento de identidade número \_\_\_\_\_, declaro estar ciente da minha participação na pesquisa intitulada “Percepção de psicólogos organizacionais acerca das decorrências das estratégias utilizadas para a saúde de trabalhadores” realizada pela acadêmica Vanessa Soares, estudante do curso de Psicologia, pela Universidade do Sul de Santa Catarina – UNISUL.

Tenho conhecimento de que esta pesquisa possui como um de seus objetivos, a partir da percepção dos psicólogos, caracterizar as decorrências de estratégias utilizadas por psicólogos organizacionais para a saúde de trabalhadores bem como caracterizar os resultados obtidos na saúde do trabalhador.

Declaro estar ciente de que a realização desta pesquisa trará contribuições para o campo científico, pois se percebe a importância da atuação do psicólogo organizacional em relação à saúde do trabalhador e a escassez de pesquisas no que tange a percepção do psicólogo sobre suas intervenções. Além dos benefícios no campo científico, declaro estar ciente de que os resultados desta pesquisa trarão contribuições no âmbito social, na medida em que fornecerá subsídios para a formação acadêmica, assim como para a intervenção de profissionais psicólogos possibilitando melhorias nas condições de vida e de trabalho de diversos trabalhadores.

Estou ciente que a coleta de dados será realizada por meio de uma entrevista semi-estruturada que contém 19 perguntas que englobam informações sobre as estratégias utilizadas pelos psicólogos organizacionais para a saúde dos trabalhadores e informações sobre as decorrências dessas estratégias.

Estou ciente de que não estão previstos riscos, desconfortos e constrangimentos durante a realização desta entrevista por que as questões da mesma se referem a descrição de atividades realizadas no ambiente de trabalho e os aspectos envolvidos nela. Tenho clareza que todos os esclarecimentos necessários serão fornecidos pela pesquisadora durante e após a realização desta.

Tenho liberdade de recusar a participar da pesquisa ou retirar meu consentimento, em qualquer fase da pesquisa, sem penalização alguma e sem qualquer prejuízo.

Contanto que a minha identidade e informações que possam me identificar sejam mantidas em sigilo, concordo que o material e dados coletados com a realização desta pesquisa, possam ser utilizados para futuras publicações em aulas, congressos, palestras ou periódicos científicos. Desta forma, ( ) autorizo que a entrevista seja gravada com gravador de voz; ( ) não autorizo que a entrevista seja gravada com gravador de voz, sendo assim a entrevista será registrada de forma manual pela pesquisadora.

Sei que não receberei nenhum tipo de ressarcimento pela participação na pesquisa e estou ciente de que posso desistir da participação a qualquer momento, sem obter nenhum prejuízo a minha pessoa. Informo ainda saber que, caso precise de qualquer esclarecimento referente à pesquisa ou em caso de desistência da participação, deverei entrar em contato com a pesquisadora através do telefone (48) 9612-1192.

Assinatura: \_\_\_\_\_.

Local e data: \_\_\_\_\_ (SC), \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
Professora orientadora: Juliane Viecili

Fone: 3279-1084

\_\_\_\_\_  
Assinatura do aluno pesquisador