



doi 10.7213/psicol.argum.33.081.A004

## Psicologia e promoção da saúde do trabalhador: estudo sobre as práticas de psicólogos no Ceará

Psychology and worker's health promotion: a study about  
psychologists' practices of health promotion in Ceará

---

Mara Aguiar Ferreira [a], Regina Heloisa Mattei de Oliveira Maciel [b]

[a] Doutora em Psicologia pela Universidade de Fortaleza – UNIFOR. Pesquisadora do Laboratório de Estudos sobre o trabalho – LET-UNIFOR. Fortaleza – CE, Brasil. E-mail: aguiarmara@hotmail.com.

[b] Doutora em Psicologia. Professora do Programa de Pós-graduação em Psicologia da Universidade de Fortaleza – UNIFOR. Fortaleza – CE, Brasil. E-mail: reginaheloisamaciel@gmail.com

---

### Resumo

Mudanças no cenário laboral contemporâneo, decorrentes dos novos modelos de gestão do trabalho, vem demandando a ampliação dos espaços de intervenção dos psicólogos que atuam no mundo do trabalho, de modo que estes profissionais têm sido cada vez mais convocados para atuar em prol da manutenção da saúde e do bem-estar das organizações. Deste modo, o presente estudo investiga as práticas de promoção de saúde realizadas pelos psicólogos do trabalho a luz do aporte teórico da psicologia organizacional e do trabalho. A investigação, de natureza exploratória e delineamento quali-quantitativo, foi realizada com psicólogos que atuam em organizações no Ceará. O estudo qualitativo foi realizado através de entrevistas com 5 psicólogos. Os dados do estudo quantitativo foram coletados através da aplicação de questionário. Os dados obtidos foram organizados e submetidos à análise de conteúdo temática. No estudo quantitativo, verificou-se que 56,7% (f=60) dos pesquisados relatam realizar práticas voltadas para a promoção da

---

saúde e prevenção do adoecimento no trabalho. As entrevistas revelaram que o psicólogo não tem a saúde do trabalhador como aspecto central de sua atuação profissional. A preocupação com a saúde física mostrou-se prioritária para os psicólogos em detrimento da saúde mental. Os psicólogos utilizam de maneira acrítica modelos e estratégias de ação em saúde na forma de programas pontuais, sem terem consciência do impacto e das repercussões que estes exercem sobre os sujeitos. Vislumbra-se a necessidade de investimentos na formação de psicólogos do trabalho para ampliação e potencialização de suas possibilidades de intervenção..

[P]

**Palavras-chave:** Saúde. Trabalho. Psicologia. Saúde do Trabalhador.

### Abstract

*Changes in the contemporary labor scenario resulting from the new labor management models are demanding the extension of intervention spaces of psychologists who work in the world of work, in a way that these professionals have been increasingly called to act in the interests of maintaining the health and welfare of organizations. This study investigates the health promotion practices carried out by work psychologists in the light of the theoretical contribution of the organizational and work psychology. The exploratory, quantitative and qualitative investigation was carried out with work psychologists in organizations in Ceará. The qualitative study was conducted through interviews with 5 psychologists. The data of the quantitative study were collected through a questionnaire. The data obtained were organized and submitted to thematic content analysis. In the quantitative study, it was found that 56.7%(f=60) of the respondents report performing activities for health promotion and prevention of illness at work. The interviews revealed that the psychologist does not have the occupational health as a central aspect of his or her professional activities. Concern about physical health proved to be a priority for psychologists at the expense of mental health. Psychologists make use of models and health action strategies in an uncritical way in the form of specific programs, without being aware of the impact and the repercussions they have on the subjects. We argue for the need to invest in training psychologists for the expansion and enhancement of their intervention possibilities. [K]*

**Keywords:** Work. Health. Psychology. Occupational Health.

### Introdução

Nas primeiras décadas do século XX, a Psicologia Aplicada ao Trabalho surgiu como área de conhecimento no cenário brasileiro e vem configurando seu campo de atuação desde então. Ao longo de sua história, a área passou por uma evolução marcada pela adoção de diferentes referenciais e metodologias, visando atender os problemas e desafios deflagrados pelos diversos contextos sociais, econômicos e políticos em que esteve inserida (Bastos & Gondim, 2010).

A prática do psicólogo nas organizações, como qualquer prática social, não pode ficar à parte das transformações do contexto e do desenvolvimento da ciência. Deste modo, no cenário contemporâneo, com as mudanças no mundo do trabalho, decorrentes da reestruturação produtiva, vem se demandando a ampliação dos espaços de intervenção dos psicólogos que atuam nesse campo, e a promoção da saúde e do bem-estar dos trabalhadores tem sido um dos aspectos abordados (Zanelli, 2012; Leão, 2012).

Zanelli e Bastos (2014) em estudo para identificar movimentos emergentes nas práticas dos psicólogos brasileiros nas organizações de trabalho, observaram como principal eixo de transição do trabalho do psicólogo, a mudança de um fazer tido como técnico para uma atuação estratégica. Essa transição traz em seu bojo a realização de práticas integradas ao contexto atual e dirigidas na busca da saúde e da qualidade de vida dos trabalhadores.

Reconhece-se que a psicologia ligada ao trabalho vem, portanto, trilhando um longo e difícil caminho de mudanças na busca de demarcar seu real foco de investigação e

intervenção. Durante muito tempo, a Psicologia do Trabalho manteve-se distante da relação entre trabalho e saúde, como se isso não fizesse parte do seu escopo. O seu foco era a obtenção da produtividade e da lucratividade empresarial em detrimento do interesse pela categoria trabalho e pelo discurso do trabalhador (Bastos, Yamamoto, & Rodrigues, 2013).

Atualmente este campo de atuação ocupa o segundo lugar termos de contingente de psicólogos (Bastos & Gondim, 2010) e tem apresentado duas perspectivas de atuação: uma articulada com a administração e a engenharia, e a outra embasada na leitura da Psicologia Social e da Saúde Coletiva (Sato, 2010). Na primeira vertente, a psicologia continua utilizando-se de seu referencial teórico para atender as necessidades da produção por meio dos trabalhos de seleção de pessoal, treinamento e avaliação de desempenho; consolidada na sua aplicabilidade no mercado de trabalho. Já a segunda nova vertente, importa-se com os problemas sociais e humanos no trabalho, presentes dentro e fora dos espaços organizacionais. Tem como foco a promoção da saúde no trabalho através de trabalho interdisciplinar, abrangendo o campo físico, o psicológico e o social (Gomes Júnior, Bonifácio, & Schwartz, 2014).

Deste modo, observa-se que a Psicologia do Trabalho apresenta-se como um campo dicotomizado que congrega dois movimentos de atuação distintos, debruçando-se sobre diferentes objetos. A partir dessa prerrogativa, o objetivo do presente estudo foi investigar as práticas de promoção de saúde realizadas pelos psicólogos do trabalho, de modo a analisar como os psicólogos se posicionam frente às práticas que desenvolvem e como estas vêm atualmente contribuindo para a promoção do bem-estar dos trabalhadores.

### **Materiais e Método**

Trata-se de uma pesquisa descritiva, de caráter exploratório, realizado por meio de dois estudos: um considerando aspectos qualitativos do discurso dos participantes; e o segundo de cunho quantitativo.

Para realização da pesquisa contou-se com a participação de psicólogos cadastrados no Conselho Regional de Psicologia (CRP 11) com atuação em organizações há pelo menos 5 anos.

A primeira parte do estudo contou com a participação de cinco psicólogos identificados por meio da técnica de amostragem não probabilística bola de neve (snowball sampling), utilizada em pesquisas sociais, na qual os participantes iniciais de um estudo indicam novos participantes que, por sua vez, indicam outros e assim sucessivamente, até que seja alcançado o objetivo proposto, o ponto de saturação. Atinge-se esse ponto quando os novos entrevistados passam a repetir os conteúdos já obtidos em entrevistas anteriores sem acrescentar novas informações à pesquisa (Biernacki & Waldorf, 1981).

No estudo quantitativo, participaram 60 psicólogos que compuseram uma amostra não probabilística por conveniência, tendo em vista o percentual de responsividade aos questionários (2%).

No primeiro estudo foi utilizado um roteiro de entrevista aberto, que abordava as práticas desenvolvidas para promoção da saúde do trabalhador. A partir do conteúdo emergido, foi construído um questionário utilizado na etapa 2, composto de 24 questões (22 de múltiplas escolhas e 1 aberta).

Respeitando os aspectos éticos da pesquisa envolvendo seres humanos, o presente estudo foi submetido e aprovado pelo Comitê de Ética da UNIFOR, sob o número

174/2006. Na etapa 1, as entrevistas foram realizadas individualmente, com auxílio de gravador. Para a segunda etapa, foi criado um site com o questionário da pesquisa (disponível em [www.tecsites.com.br/pesquisa](http://www.tecsites.com.br/pesquisa)), e o link encaminhado via email pelo CRP 11 para todos os psicólogos cadastrados (2.351). Obteve-se o retorno de 60 questionários respondidos. Ressalta-se que os participantes foram informados previamente sobre as condições da pesquisa, autorizando sua participação através de Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, mantendo-se seu sigilo.

Os dados da etapa 1 foram submetidos a uma análise de conteúdo conforme Bardin (2004). Os dados da etapa 2 foram submetidos à análise estatística descritiva com o auxílio do programa SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versão 19.0 para Windows.

Ressalta-se que os participantes foram informados previamente sobre as condições da pesquisa, autorizando sua participação através do aceite ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, preservando o sigilo.

## Resultados

### Estudo 1: entrevistas

Na primeira etapa da pesquisa foram realizadas entrevistas com cinco psicólogos: todas do sexo feminino, entre 38 e 49 anos, formadas há 15-25 anos, com especialização ( $f=3$ ) ou mestrado ( $f=2$ ), atuando na área organizacional há 15-22 anos e distribuídas em diferentes tipos de organizações – indústria ( $f=2$ ), banco ( $f=1$ ), transporte urbano ( $f=1$ ), e construção civil ( $f=1$ ).

Através da categorização do material das entrevistas, emergiram quatro categorias temáticas: (1) Formação Acadêmica; (2) Visão sobre a atuação do psicólogo do trabalho; (3) O psicólogo do trabalho e a promoção da saúde do trabalhador; e (4) Práticas em prol da saúde do trabalhador ou não práticas.

### Formação Acadêmica

Nessa categoria aborda-se o modo como os psicólogos analisam a formação acadêmica em Psicologia no que tange à preparação para atuação na área da Psicologia do Trabalho.

*A faculdade não prepara. O direcionamento para a área clínica é muito grande, eu tive poucas cadeiras de disciplina organizacional que, sinceramente, não acrescentaram muito, na medida em que não trazem visão nenhuma de trabalho e da saúde do trabalhador. O que aprendi foi na prática mesmo, pois existem poucas oportunidades de pós-graduação na área. (Entrevistada A).*

Sobre a formação acadêmica, um aspecto apontado pelos participantes é a ausência de conteúdos que abordem a categoria trabalho de maneira consistente, considerando sua centralidade na vida dos sujeitos e as inter-relações entre a atividade laboral e os processos de saúde e adoecimento (Zanelli, Silva, & Tolfo, 2011).

## Visão sobre a atuação do psicólogo do trabalho

Esta categoria explicita como os psicólogos percebem, a partir da sua prática, a relação entre o trabalho e o processo de saúde:

*A prioridade do psicólogo é procurar dar desafios que promovam o desenvolvimento e a autonomia das pessoas e fazer com que dê um bom resultado, que vai se agregar à empresa. Para isso, ele deve atuar como um parceiro estratégico dos acionistas, desenvolvendo ações que puxem para o crescimento da empresa, que acabam também contribuindo para a saúde do funcionário, que não é um coitadinho e deve cuidar da sua saúde. (Entrevistada D)*

Os pesquisados apontaram que o processo saúde/doença é um processo dinâmico, sendo influenciado pelo contexto social e pelas condições e relações de trabalho. Para eles, o trabalho pode atuar como agente causador de sofrimento e adoecimento físico e mental. Esta perspectiva está embasada em uma abordagem psicossocial dos processos de adoecimento, fundamentadas nas concepções marxistas e nos pressupostos da Psicologia Social Histórico-Crítica que concebem o trabalho como um elemento altamente significativo da existência humana, constitutivo do psiquismo e do processo saúde/doença.

No entanto, os psicólogos assinalam que devem atuar prioritariamente como parceiros dos gestores da empresa. Relatam ainda a preocupação contínua com a produtividade e com a lucratividade da empresa, vistas como objetivos maiores de sua prática. Para tanto, buscam implementar ações que contribuam para a obtenção do retorno financeiro e para o fortalecimento do negócio.

## O Psicólogo do Trabalho e a Promoção da Saúde do Trabalhador

Esta categoria reporta-se à visão que o psicólogo tem da sua atuação no âmbito de promoção da saúde laboral:

*Esse papel do psicólogo de trabalhar visando a saúde do trabalhador é difícil de ser realizado, pois falta tempo, capacitação, apoio das lideranças e articulação com outras áreas. A saúde é responsabilidade do sujeito e não uma prioridade da empresa. As ações desenvolvidas são mais voltadas para a saúde física do que para a saúde mental. (Entrevistada B)*

Sobre a compreensão do conceito de saúde, os psicólogos salientaram se tratar de uma condição relacionada a aspectos subjetivos e particulares dos trabalhadores e que, portanto, remete a responsabilidade individual. Os discursos dos psicólogos denotam uma visão simplista, naturalista e objetivista de saúde, reforçada ao longo do desenvolvimento da Psicologia, cuja origem histórica remete ao processo de legitimação dessa disciplina enquanto ciência (González Rey, 2012).

Deste modo, ao privilegiar o modelo biomédico, que classifica as patologias com base em uma conjunção de sintomas, a Psicologia embute a patologia no comportamento individual e nega toda a trama social envolvida nesses processos humanos, inclusive o trabalho. Deste modo, o trabalho humano não é considerado, pelos psicólogos, como campo importante na determinação do sofrimento, de modo que a patologização do psíquico restringe-se a mundos externos à atividade laboral.

Observou-se que psicólogos entrevistados não se sentem diretamente implicados na promoção de saúde dentro do ambiente organizacional, e não priorizam esse papel, de modo que poucas são as atividades planejadas e implementadas que levam em conta a saúde do trabalhador.

Vislumbra-se ainda que para alguns pesquisados, a atuação no âmbito de promoção da saúde do trabalhador se mostra inviável, quer seja em virtude do fator tempo, quer seja em virtude dos recursos que são disponibilizados com esse intuito.

### **Práticas ou Não Práticas em prol da saúde do trabalhador**

Esta categoria destaca as ações utilizadas e descritas pelos psicólogos para promover a saúde do trabalhador:

*A gente trabalha de forma preventiva, ficamos sempre atentos às condições e aos aspectos que podem levar ao adoecimento, realizamos eventos educativos, mas se a pessoa tem um problema de saúde, aí a gente faz um acompanhamento, vê como é que ele tá, se ele tá seguindo a orientação médica e faz encaminhamento dos profissionais adoecidos para tratamento com profissionais conveniados com a empresa. (Entrevistada E)*

Observou-se nos discursos analisados que o psicólogo limitado sobre saúde. Este fato apresenta-se como uma grande contradição e denota a ausência de um olhar mais aprofundado sobre o sujeito e sobre os fatores que repercutem no seu equilíbrio e bem-estar.

Sobre a realização de ações voltadas para a promoção da saúde no trabalho, os psicólogos assinalam a realização de projetos, de semanas de saúde ou de eventos genéricos voltados para a conscientização educativa dos trabalhadores.

### **Discussão dos resultados das entrevistas**

Os dados encontrados vão ao encontro do pensamento de Coelho-Lima, Bendassolli, e Yamamoto (2014) que assinalam que o exercício das atividades de trabalho pelos psicólogos que atuam nesse campo tem sido prejudicado desde suas origens. Isso se deve, em grande parte, a existência de falhas na estruturação curricular dos cursos de psicologia. Este aspecto limita a preparação para a atuação na área do trabalho a algumas poucas disciplinas, não integradas entre si, com carga horária insuficiente e limitadas a prover conteúdos e técnicas tradicionais que raramente estão em consonância com a prática realizada nas organizações.

De forma complementar, Zanelli (2012) destaca ainda que a descaracterização da psicologia organizacional se intensifica a partir do ‘clanicismo’ que ainda permeia a formação de psicologia nas universidades brasileiras.

Muitas são as consequências para a área da Psicologia do Trabalho decorrentes das falhas na formação. Verifica-se que o psicólogo atua no contexto do trabalho sem clareza e compreensão crítica do próprio papel, o que o leva a se limitar a um ativismo sem conscientização, o qual se traduz em uma prática mecânica e repetitiva e faz com que esse profissional seja moldado nas empresas a partir de padrões que interessam, prioritariamente, à produção (Borges, 2010). Essa prática leva ao descrédito e ao

comprometimento da imagem social do psicólogo, contribuindo para que haja uma visão preconceituosa e enviesada da área, muitas vezes compartilhada pelos próprios psicólogos, que se referem a ela como uma espécie de irmã menor da psicologia (Machado, Soratto, & Codo, 2010).

Essa é uma preocupação vigente na área, pois as falhas na formação contribuem para que o psicólogo fique limitado na sua atuação e seja visto como um técnico, com poucas possibilidades de ação, de modo que deixam de participar e intervir com efetividade nas decisões organizacionais e de contribuir com mais efetividade para o reconhecimento e avanço de sua área de atuação (Zanelli & Bastos, 2014).

Nesta perspectiva, Heloani e Capitão (2003), destacam que os psicólogos tendem a considerar o alcance desses resultados empresariais como indicador mor do cumprimento de sua missão ocupacional.

A Psicologia aplicada ao trabalho tem sido ao longo da história, alvo de críticas contundentes, que assinalam o caráter manipulador e ideológico da área e sua subordinação aos imperativos do capital. A utilização da estratégia de obtenção de resultados por meio do estabelecimento de metas e objetivos, associadas ao desafio, a responsabilidade e a promoção de crescimento, pode ser compreendida como artifícios utilizados pelos psicólogos para manipular a subjetividade do trabalhador, e, assim, escamotear malefícios, favorecendo os interesses hegemônicos (Schmidt, Krawulski, & Marcondes, 2013).

Tal cenário remete, segundo Zanelli (2012), a falhas na organização da rotina dos profissionais no que concerne ao estabelecimento de prioridades, falta de visão sistêmica, visão do empresariado, falta de visão do psicólogo sobre as possibilidades de intervenção, fragmentação do conhecimento do psicólogo do trabalho, desarticulação da categoria, acomodação e falta de interesse do psicólogo em galgar novos espaços.

A preocupação com o encaminhamento dos trabalhadores adoecidos para outras instituições leva à seguinte reflexão: até que ponto esta atividade constitui uma estratégia que visa minimizar o sofrimento e restabelecer o bem-estar dos sujeitos, ou se trata de uma tentativa de diminuir a visibilidade dos sintomas decorrentes de patologias deflagradas pelo contexto e ainda desviar a atenção da necessidade de realização de ações mais globais e eficazes na promoção de saúde.

Spink (2010) enfatiza a dificuldade de sistematizar uma prática de médio alcance entre os níveis macro e micro de atuação. Trabalhar no nível macro envolve uma atuação em nível epidemiológico, buscando frequências e incidências, o que significa mudar a discussão das formas de tratamento para as de prevenção no contexto organizacional. O nível micro compreende o trabalho individual, que prescinde da análise do contexto externo. Uma atuação de médio alcance permite uma prática voltada para o trabalho em si, possibilitando que a análise epidemiológica vire curativa e o processo de cura individual se torne preventivo.

Percebe-se que na cotidianidade do ofício, os psicólogos utilizam, de maneira acrítica, modelos e estratégias de ação em saúde sob a forma de programas e ações pontuais, sem terem consciência do impacto sobre os sujeitos, e assim, deixam de realizar importantes ações de promoção à saúde dos trabalhadores, conforme descritas por Vieira,

Mendes e Merlo (2013) tais como: (1) pesquisas para identificar fatores ergonômicos e psicossociais que repercutem na saúde do trabalhador e a criação de estratégias integradas, interdisciplinares, visando prevenir patologias; (2) sessões de discussão e grupos focais com os membros da organização para resolver conflitos entre as forças contraditórias e; (3) intervenções nos diversos grupos ocupacionais, facilitando mudanças de atitudes, de modo a prepara-los para a gestão de sua atividade laboral. Observou-se que todas essas ações estão ausentes no discurso dos psicólogos.

## Estudo 2: questionários

Na análise das respostas dos 60 psicólogos que responderam os questionários (apenas 2% dos convidados), observa-se um indicativo de reduzido interesse pelo tema. Dentre esses participantes, a idade média era de 33,9 anos (DP=7,4 anos), sendo 53 mulheres (88,33%) e 7 homens (11,67%); formados a relativamente poucos anos (8,42; DP=6,63); e atuantes em Psicologia do Trabalho há 8,48 anos (DP= 6,55 anos).

Verificou-se que 30 (45%) deles começaram a atuar na área antes de se graduarem, o que geralmente se dá através de estágios ou projetos de extensão; e 15 (25%) deles só passaram a atuar na área quando se graduaram, o que sugere que, provavelmente, não realizaram atividades extracurriculares como estágios e projetos de extensão e pesquisa na sua área de atuação; e 18 (30%) dos respondentes passaram a atuar na área somente algum tempo depois da graduação, o que pode ter relação com a inferência de Gondim, Borges-Andrade & Bastos (2010), de que muitos psicólogos, influenciados pelo conteúdo e ambiente eminentemente clínico da graduação, têm esta área como foco de interesse inicial e que, ao se defrontarem com as dificuldades desse mercado e com a vasta gama de oportunidades oferecidas no âmbito da Psicologia do Trabalho, acabam migrando para esta área, sem ter, muitas vezes, interesse e formação teórica para uma atuação competente.

Observou-se que 60% (f=36) revelaram possuir capacitação específica na área: 15 afirmam que a capacitação foi obtida através de cursos de curta duração, 9 através de cursos de especialização, 7 em disciplinas do curso de graduação e 5 por meio da realização de mestrado. O doutorado não foi citado como fonte de capacitação na área por nenhum dos respondentes. Este fato pode ser creditado a uma série de fatores, mas, principalmente, à escassez de programas de Mestrado e Doutorado com linha de pesquisa em Psicologia do Trabalho na região.

## Resultado dos questionários

No que se refere às práticas de trabalho, observou-se que os psicólogos realizam diferentes práticas (ver Tabela 1). Nota-se a alta porcentagem dos participantes que relata trabalhar sempre com recrutamento (f=24; 40%) e seleção (f=27; 45%); 25,9% (f=15) não realizam quaisquer atividades voltadas para a saúde do trabalhador e apenas 15,5% (f=09) desenvolvem assiduamente essa prática em seu trabalho. Esse perfil é condizente com a descrição das práticas dos psicólogos da área feita por Zanelli e Bastos (2014).

**Tabela 1- Distribuição das respostas quanto à frequência com que realizam diversas atividades no trabalho**

ATIVIDADES	Nunca		Às vezes		Sempre		N
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	
Recrutamento	11	18,3	25	41,7	<b>24</b>	<b>40,0</b>	60
Seleção	7	11,7	26	43,4	<b>27</b>	<b>45,0</b>	60
Treinamento	0	0	46	77,9	13	22,0	59
Avaliação de Desempenho	8	13,6	45	76,3	6	10,2	59
Promoção da saúde do trabalhador	<b>15</b>	<b>25,9</b>	34	58,7	9	15,5	58
Desenvolvimento organizacional	2	3,4	42	71,1	15	25,4	59
Aconselhamento de carreira	20	33,3	35	58,4	5	8,3	60
Programa de Qualidade de vida no trabalho	11	18,6	41	69,4	7	11,9	59
Comportamento organizacional	3	5,0	37	61,6	20	33,3	60
Relações trabalhistas	30	50,0	28	46,6	2	3,3	60

Observou-se, no entanto, que, apesar de não exercerem práticas voltadas à saúde do trabalhador, 58 (96,6%) entrevistados concordam com a afirmação de que a Psicologia auxilia na promoção da saúde do trabalhador e 57 (95%) acreditam haver relação entre trabalho e o processo saúde/doença.

Com relação à questão aberta – “*Como o psicólogo pode contribuir para a promoção da saúde e prevenção do adoecimento no trabalho?*”, as respostas foram submetidas à análise de conteúdo e categorizadas de acordo com o que consta na Tabela 2.

**Tabela 2 - Posicionamentos sobre como o psicólogo pode contribuir para a promoção da saúde no trabalho**

CATEGORIAS	RESPOSTAS	f	%
Ações de conscientização/sensibilização	Conscientizar trabalhadores sobre seus direitos e a importância de cuidar da saúde.	16	26,7
Ações preventivas	Promover na organização uma cultura voltada para o bem-estar do trabalhador nos âmbitos: social, psicológico e biológico.	18	30,0
Elaboração e desenvolvimento de projetos	Elaborar projetos que tenham como objetivo levar ao trabalhador conhecimento, técnicas, proporcionando momentos no fazer profissional que possibilitem a promoção da saúde e uma reflexão sobre o adoecer no trabalho.	22	36,7
Parceria com equipe multiprofissional	Interagir com diversos órgãos, acessando a equipe multidisciplinar em parcerias com demais especialistas na área de saúde.	9	15,0
Postura ética-política	Deixar de ser um profissional administrativo que visa números e passar a ser um profissional que prima pela subjetividade e bem-estar do funcionário.	5	8,3
Ações educativas	Realizar campanhas educativas tanto para empregados como para empregadores com distribuição de cartilhas e outros materiais com esclarecimentos sobre questões de saúde.  Cursos de capacitação/formação profissional, primeiramente na área da saúde no trabalho, desde workshops, encontros psicoterápicos, biodança, etc.	11	18,3
Ações corretivas	Realizar aconselhamento psicológico. Realizar encaminhamento para atendimentos. Realizar vivências grupais, jogos, dramatizações, a fim de promover espaços catárticos que deem vazão aos afetos.	11	18,3
Ações de pesquisa/diagnóstico	Pesquisar os fatores envolvidos na dialética entre o indivíduo e seu trabalho que podem estar ocasionando doenças.  Monitorar resultados da empresa, relacionando a promoção da saúde do trabalhador com o aumento da produtividade, de forma matemática, se for o caso.	11	18,3

No questionário foi solicitado ainda aos psicólogos que se posicionassem sobre como observam a relação trabalho-processo de saúde/doença no seu cotidiano por meio da concordância ou discordância sobre concepções da relação entre trabalho e o processo de saúde/adoecimento norteadoras de prática profissional, conforme Figura 1..

**Figura 1- Concepções sobre a relação trabalho e o processo de saúde/adoecimento**

<b>Modelo biomédico</b>	O processo de saúde/doença está associado a determinados sintomas e comportamentos de ordem individual, e o trabalho, bem como outras instâncias da vida do sujeito, pode eventualmente atuar como cenário para a emergência de patologias, cuja descompensação depende exclusivamente da estrutura do sujeito. Desse modo, considero que há pouca ou nenhuma relação entre esses conceitos.
<b>Psicodinâmica do trabalho</b>	O processo saúde/doença é processo dinâmico, sendo influenciado pelo contexto social e pelas condições e relações de trabalho. O trabalho se apresenta como um fator que interage com uma constituição individual préexistente, de modo que este trabalho é um elemento desencadeante no processo de saúde/doença. Nessa perspectiva, concebo a existência de uma relação indireta entre esses conceitos.
<b>Psicologia Social/Epidemiológico</b>	O processo saúde/doença é socialmente determinado, de modo que o trabalho consiste em um elemento altamente significativo da existência humana, constitutivo do psiquismo e do processo saúde/doença e consideram, desse modo, a existência de uma relação direta entre a condição de trabalho e o surgimento, a frequência e a gravidade das doenças

Os dados assinalam que 32 (f=58, 55,2%) psicólogos concordam com a visão da Psicologia Social, enquanto que 25 (f=58, 43,3%) concebem o processo saúde/doença dentro do viés da Psicodinâmica do Trabalho e apenas um entrevistado disse concordar com a perspectiva do modelo biomédico.

### **Discussão dos questionários**

A constatação de que a maioria dos pesquisados 57 (f=58, 98,3%) observam as interações entre trabalho e saúde, a partir do modelo da Psicologia Social e da Psicodinâmica do Trabalho, denota o enveredamento para uma compreensão mais integral do sujeito, considerando sua totalidade histórica e social. Portanto, apesar da pouca atuação, e contrariamente ao que afirmam alguns pesquisadores (González-Rey, 2012; Zanelli, 2012), os entrevistados denotam ter uma compreenssão sobre a relação entre saúde e trabalho compatível com a perspectiva atual da área.

Sobre o caráter das ações realizadas em saúde do trabalhador, 22 (64,7%) dos psicólogos da amostra consideram esse tipo de atividade como um processo que deve ser realizado de maneira contínua, rotineira e sistemática na organização, o que mostra que os profissionais possuem uma visão mais ampliada da necessidade e importância desse tipo de prática. Além disso, a maioria ( $f=46$ ; 76,5%) acredita ser um trabalho preventivo, como preconiza Gomes Júnior et al. (2014).

Em relação à modalidade mais utilizada pelos psicólogos na promoção da saúde no trabalho, verificou-se que 28 psicólogos (46,67%) utilizam a modalidade grupal, por meio de oficinas, grupos de educação em saúde, grupos de encontro e grupos de apoio, o que corrobora o proposto por Mendes (2013) e aponta a importância de serem viabilizadas sessões de discussão e grupos focais com os membros da organização, a fim de explicitar e resolver conflitos entre as forças contraditórias e de intervenções nos diversos grupos ocupacionais, facilitando mudanças de atitudes e percepção sobre o trabalho. Apenas 4 dos psicólogos (6,67%) revelaram realizar atividades de prevenção de modo individual, o que leva a conjecturar sobre a possibilidade desse tipo de atividade ser exercida por psicólogos que atuam dentro de uma perspectiva corretiva, intervindo de modo particularizado quando o agravo à saúde é deflagrado. Observou ainda que 22 (64,7%) dos pesquisados informaram que realizam trabalho interdisciplinar em conjunto com outros profissionais da empresa, conforme defende Zanelli (2012).

Dos 35 entrevistados que responderam à questão sobre o estabelecimento de parcerias com algum tipo de instituição para a otimização de ações voltadas para a promoção da saúde laboral, 18 (51,43%) afirmaram fazer parcerias. Foram citadas parcerias com o CEREST (Centro de Referência de Saúde do Trabalhador), SESI (Serviço Social da Indústria), DRT (Delegacia Regional do Trabalho) e empresas privadas de programas de saúde e segurança no trabalho. Não foram citadas parcerias com SENAC (Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial), CAPS (Centro de Atenção Psicossocial), INSS (Instituto Nacional de Seguridade Social), sindicatos dos trabalhadores e ministério público. A ausência de parceria com instituições tais como o CAPS (Centro de Atenção Psicossocial) faz refletir sobre a insipiência desse tipo de articulação, fundamental para a promoção de um suporte efetivo ao trabalhador.

Contempla-se também que 20 (33,3%) dos psicólogos afirmaram não desenvolver ações voltadas para os trabalhadores que apresentam algum dano físico ou psicossocial relacionado ao trabalho, confirmando um contexto histórico no qual a Psicologia adotava uma lógica em que processos de trabalho não eram analisados considerando o sofrimento gerado nos trabalhadores (Bernardo, Maeno, & Paulo, 2010).

Destaca-se ainda que as principais dificuldades citadas pelos psicólogos para ampliar a sua atuação no âmbito da saúde foram a visão empresarial, a cultura da categoria e a ausência de aparato teórico-metodológico de base. As respostas restantes se dividiram entre a falta de competência técnica dos psicólogos do trabalho, falhas na formação acadêmica e falta de motivação pessoal do psicólogo (Zanelli & Bastos, 2014).

### Considerações Finais

O presente estudo visou investigar as práticas de promoção de saúde realizadas pelos psicólogos do trabalho. Para tanto, buscou-se analisar como os psicólogos se posicionam frente às práticas de promoção de saúde que desenvolvem e analisar em que

medida estas vêm atualmente contribuindo para a promoção do bem-estar dos trabalhadores.

Os resultados obtidos demonstram que o psicólogo não tem a saúde do trabalhador como prioridade na sua atuação profissional e as ações nessa área são escassas e insipientes. Mobilizados pelas mudanças no contexto laboral atual, os profissionais ainda ensaiam suas primeiras aproximações com a temática, desprovidos de qualquer aparato conceitual que responda as suas indagações. Revelam ter noções vagas sobre a importância dessa temática e se mostram inseguros em suas colocações.

Uma série de fatores contribui para a configuração atual desse quadro. A formação foi apontada nas duas etapas da pesquisa como insuficiente na disseminação de conteúdos ligados à saúde mental no trabalho. Outros aspectos verificados referem-se à acomodação dos profissionais da área, à ideologia dominante, à falta de capacitação e de articulação da categoria para viabilizar troca de informações e conhecimentos.

O que se desvelou é que os psicólogos do trabalho se posicionam como parceiros da organização e constroem sua identidade profissional a partir das diretrizes impostas pelos detentores do capital, tomando como se fossem seus os interesses hegemônicos. Trata-se ainda do mesmo posicionamento verificado nos primórdios deste campo, quando a Psicologia do Trabalho se insere, no Brasil, num contexto de industrialização crescente em que a preocupação com a maximização da produção era central. Em certa medida, os psicólogos continuam com as mesmas preocupações que, em outras condições históricas, demandaram o surgimento do seu fazer, de modo que a preocupação com aspectos voltados para a relação entre saúde e trabalho ainda permanece incipiente nesse campo.

Diante deste quadro, os próprios profissionais revelam, nos seus depoimentos, que se consideram distantes de um modelo de atuação focado no bem-estar e na saúde do trabalhador. Sua prioridade é o alcance dos resultados empresariais que são tomados como indicadores do cumprimento de sua missão enquanto psicólogos do trabalho.

Lembra-se, todavia, que o psicólogo que atua no mundo do trabalho obedece ao juramento de atuar visando à saúde e a qualidade de vida dos trabalhadores. Desse modo, o profissional deveria buscar, por meio de suas práticas, promover a saúde mental dos trabalhadores, desenvolvendo atividades que minimizem o sofrimento e promovam o seu bem-estar (Sato, 2013).

Contudo, os resultados da pesquisa indicaram exatamente o oposto: os psicólogos participantes, na sua grande maioria, ainda pautam sua prática nos interesses empresariais, visando, principalmente, a produtividade, o negócio.

Sobre o panorama apresentado Zanelli e Bastos (2014), assinalam que os psicólogos devem evitar atuar como objeto de esvaziamento de seu próprio fazer, contribuindo para o descrédito e a desvalorização social da categoria. Ao contrário, cabe a este profissional tomar para si o desafio de uma atuação competente e socialmente relevante, voltada para a promoção da saúde do trabalhador.

A promoção da saúde no trabalho exige do psicólogo uma atuação de caráter interdisciplinar que abrange o campo físico, o psicológico e o social. Assim, o profissional de Psicologia, enquanto agente de mudanças, deve ter uma visão crítica e global dos processos organizacionais, que possibilite construir espaços de diálogo com vistas a atuar dentro de uma perspectiva preventiva em saúde, a partir de diagnósticos e intervenções que minimizem os fatores ligados ao sofrimento e adoecimento mental.

Para atuar na promoção de saúde no trabalho, é fundamental antepor resistências, ampliar o conceito de trabalho, rever antigas práticas e redesenhar a atuação (Bastos & Gondim, 2010).

Compete ao psicólogo implementar ações que contemplem os sujeitos trabalhadores, que valorizem o potencial humano e que oportunizem seu crescimento e reconhecimento. A prática desse profissional deve estar pautada em estratégias preventivas, corretivas e de reabilitação capazes de transformar uma atividade laboral fatigante em equilibrante, flexibilizando aspectos do contexto de trabalho, de maneira a deixar ao trabalhador atuar com liberdade sobre as condições e organização do trabalho.

Por fim, infere-se que para que haja o redimensionamento das práticas dos psicólogos do trabalho em prol da implementação de práticas inovadoras de promoção de saúde, a primeira medida denota ser “o resgate do humano”, de maneira que os profissionais passem a orientar suas práticas não apenas pelas necessidades dos sistemas, mas pelas necessidades dos sujeitos. Isto demanda a reestruturação do conceito de homem, de modo que a representação preponderante de homem estático, passivo e estável, disposto a ajustar-se às condições ambientais dadas, seja substituída por uma compreensão que preconize o caráter dinâmico do ser humano, que se constrói continuamente através do trabalho (Jacques, 2007).

## REFERÊNCIAS

- Baibich, M. E. S. & Martínez-Hernández, A. (2014). Reflexões acerca das Contribuições da Psicologia no campo da Saúde Mental e Trabalho. *Cadernos Brasileiros de Saúde Mental*, 6(13), 21-46. – Referência não localizada no texto.
- Bastos, A. V. B. & Gondim, S. M. G. (2010). *O trabalho do psicólogo no Brasil*. Porto Alegre: Artmed.
- Bastos, A. V. B., Yamamoto, O. H. & Rodrigues, A. C. A. (2013). Compromisso social e ético: desafios para a atuação em psicologia organizacional e do trabalho. In Borges, L. D. O. & Mourão, L. (orgs.), *O trabalho e as organizações: atuações a partir da psicologia* (pp. 25-52). Porto Alegre: Artmed.
- Bardin, L. (2004). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Bernardo, M. H., Maeno, M., Kato, M. & Paulo, S. P. (2010). O mundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental do trabalhador. *Revista brasileira Saúde ocupacional*, 35(122), 187-191.
- Biernacki, P. & Waldorf, D. (1981). Snowball sampling: Problems and techniques of chain referral sampling. *Sociological Methods and Research*, 10(2), 141-163.

- Borges, L. D. O. (2010). A Psicologia do Trabalho e das Organizações no Brasil floresce?. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 15(3), 277-279.
- Coelho-Lima, F., Bendassolli, P. F. & Yamamoto, O. H. (2014). Características da Psicologia do Trabalho e das Organizações na Formação do Psicólogo no Brasil. *Psico*, 45(4), 445-453.
- Gomes Júnior, G., Bonifácio, A. & Schwartz, Y. (2014). Psicologia, saúde e trabalho: da experiência aos conceitos. *Psicologia em Estudo*, 19(2), 345-351.
- Gondim, S. M. G., Borges-Andrade, J. E. & Bastos, A. V. B. (2010). Psicologia do Trabalho e das Organizações: Produção científica e desafios metodológicos. *Psicologia em pesquisa*, 4(2), 84-99.
- González Rey, F. L. (2012). Saúde e subjetividade: desafios para a investigação em psicologia da saúde. *Revista Universitas*, 1(1), 25-43.
- Heloani, J. R. & Capitão, C. G. (2003). Saúde mental e psicologia do trabalho. *São Paulo em Perspectiva*, 17(2), 102-108.
- Jacques, M. D. G. (2007) O nexso causal em saúde/doença mental no trabalho: uma demanda para a psicologia. *Psicologia & Sociedade*, 19(1), 112-119.
- Leão, L. H. D. C. (2012). Psicologia do Trabalho: aspectos históricos, abordagens e desafios atuais. *ECOS-Estudos Contemporâneos da Subjetividade*, 2(2), 291-305.
- Mendes, A. M. (2013). Estratégias de enfrentamento do sofrimento psíquico no trabalho bancário. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 3(1), 38-48.
- Sato, L. (2010). Psicologia, saúde e trabalho: distintas construções dos objetos “trabalho” e “organizações”. In Conselho Federal de Psicologia (Ed.), *Psicologia crítica do trabalho na sociedade contemporânea* (pp. 47-53). Brasília: Conselho Federal de Psicologia.

- Sato, L. (2013). Recuperando o tempo perdido: a psicologia e o trabalho não regulado. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 16(SPE), 99-110.
- Schmidt, B., Krawulski, E., & Marcondes, R. C. (2013). Psicologia e Gestão de Pessoas em Organizações de Trabalho: investigando a perspectiva estratégica de atuação. *Revista de Ciências Humanas UFSC*, 47(2), 344-361.
- Spink, M. J. P. (2010). *Psicologia social e saúde: práticas, saberes e sentidos*. Petrópolis: Vozes.
- Vieira, F. D. O., Mendes, A. M., & Merlo, A. (2013). *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho*. Curitiba: Juruá.
- Zanelli, J. C. (2012). Formação Profissional e Atividades de Trabalho dos Psicólogos nas Organizações: Proposições Alternativas de Análise na Perspectiva de Sistemas. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 11(01), 41-49.
- Zanelli, J., Silva, & Tolfo, S. D. R. (2011). (orgs.) *Processos psicossociais nas organizações e no trabalho*. Itatiba, SP: Casa do Psicólogo.
- Zanelli, J. C. & Bastos, A. V. B. (2014). Psicologia e produção do conhecimento em organizações e trabalho. In: J. C. Zanelli; J. E. Borges-Andrade. & A. V. B. Bastos (orgs), *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil* (pp. 492-517). Porto Alegre: Artmed

Recebido/received: 02/01/2015  
Aprovado / Approved: 21/12/2015