



# 16º Congresso Brasileiro de Assistentes Sociais

Tema: “40 anos da “Virada” do Serviço Social”

Brasília (DF, Brasil), 30 de outubro a 3 de novembro de 2019

---

Eixo: Serviço Social, Fundamentos, Formação e Trabalho Profissional.

Sub-eixo: Ênfase em Trabalho profissional.

## A INTERDISCIPLINARIDADE ENTRE O SERVIÇO SOCIAL E A PSICOLOGIA DO TRABALHO COMO POSSIBILIDADE DE GARANTIA DE DIREITOS

Janaina Albuquerque de Camargo<sup>1</sup>  
Fabrícia Barros de Souza<sup>2</sup>

**Resumo:** O trabalho apresenta a atuação do Serviço Social no campo dos recursos humanos de uma Universidade Pública do Estado do Rio de Janeiro, em um Serviço de atendimento aos servidores. Ressalta-se a interdisciplinaridade com a Psicologia do Trabalho como possibilidade de garantir os direitos dos usuários em seus pleitos de mobilidade funcional, além de melhoria nas relações de trabalho.

**Palavras-chave:** Serviço Social; Psicologia do Trabalho; Interdisciplinaridade

**Abstract:** The work presents the work of the Social Work in the field of human resources, from a Public University, in the State of Rio de Janeiro, in a Service of attendance to the servers. It emphasizes the interdisciplinarity with the Psychology of Work as a possibility to guarantee the users' rights in their functional mobility lawsuits, as well as improvement in work relations.

**Keywords:** Social Work; Psychology of Work; Interdisciplinarity.

### INTRODUÇÃO

Este trabalho<sup>3</sup> apresenta a experiência de atuação profissional do Serviço Social na Superintendência de Recursos Humanos (SRH) de uma Universidade Pública Estadual, localizada no Estado do Rio de Janeiro, mais especificamente no Serviço de Apoio, Acompanhamento e Mobilidade Funcional (SERAC)<sup>4</sup>, do Departamento de Desenvolvimento (DESEN)<sup>5</sup>, destacando o processo de interdisciplinaridade com a Psicologia do Trabalho.

Segundo o referido Projeto (IDEM), o SERAC tem como objetivos realizar atividades promotoras de melhorias no ambiente de trabalho junto aos componentes

---

<sup>1</sup> Profissional de Serviço Social. Universidade do Estado do Rio de Janeiro. E-mail: <jana.camargo82@gmail.com>.

<sup>2</sup> Profissional de outras áreas. Universidade do Estado do Rio de Janeiro. E-mail: <jana.camargo82@gmail.com>.

<sup>3</sup> O texto contém partes na íntegra do Plano de Trabalho do Serviço Social no SERAC (2018).

<sup>4</sup> Conforme o Projeto de Trabalho do SERAC (2015:4), este é um Serviço do DESEN, que é subordinado à Coordenação de Dimensionamento (COORDIM), e que foi criado em 2014 através do AEDA 064/REITORIA/2014. Sendo assim, o Serviço Social possui como hierarquias superiores o Superintendente de Recursos Humanos, a Diretora do DESEN, a Coordenadora da COORDIM e o Chefe do SERAC.

<sup>5</sup> O DESEN integra a estrutura da SRH, fazendo parte da administração central da referida Universidade.

organizacionais da Universidade; realizar as mediações entre os servidores e unidades, prestando orientações a estes na resolução das questões apresentadas; e efetivar os processos de mobilidade funcional.

O Serviço Social atua no SERAC desde a sua implantação, no ano de 2015<sup>6</sup>. Sua intervenção contribui nas duas frentes de ações do SERAC, o Apoio e o Acompanhamento, realizando sua atuação profissional de forma interdisciplinar com a Psicologia do Trabalho, elaborando, em muitas situações, relatórios técnicos, destacando-se as especificidades de conhecimento de cada campo de atuação. Acredita-se que a interdisciplinaridade contribui com o processo tão necessário de crítica interna do saber instituído e se apresenta como um meio de articular as atividades de ensino e pesquisa às necessidades socioprofissionais (EIDELWEIN, 2007).

Tanto o Serviço Social quanto a Psicologia do Trabalho buscam a socialização de informações quanto aos direitos dos servidores nas questões de mobilidade funcional<sup>7</sup>, buscando articular as possibilidades institucionais para a viabilização da mesma, principalmente nas situações que envolvem questões de saúde relacionadas ao ambiente de trabalho. Além disso, possuem como diretrizes para a execução das atividades o exercício da autonomia dos servidores na construção de práticas saudáveis no ambiente de trabalho.

Cabe destacar que se torna desafiador as intervenções profissionais no campo do trabalho, principalmente na conjuntura atual de desmonte dos direitos sociais e das políticas públicas, com a intervenção do Estado brasileiro privilegiando o capital financeiro, para a continuidade do processo de acumulação capitalista e favorecimento das classes detentoras do poder econômico e político. Conforme apontam Antunes e Praun (2015:423):

Em sua lógica destrutiva, o capital não reconhece nenhuma barreira para a precarização do trabalho. A exploração sem limites da força de trabalho é em si expressão das contradições estruturais de dada forma de sociabilidade que, ao mesmo tempo em que não pode prescindir do trabalho vivo para sua reprodução, necessita explorá-lo ao extremo, impondo-lhe o sentido mais profundo de sua mercantilização: a abreviação de seu tempo de uso como resultado do aprofundamento, pelo adoecimento, de sua característica de mercadoria de alta descartabilidade.

---

<sup>6</sup> A atual Assistente Social foi convocada em 15/09/2015 e exerce suas atividades no SERAC até a presente data (Junho/2019).

<sup>7</sup> A mobilidade funcional ocorre na Universidade quando o servidor é movimentado da sua Unidade de origem para outra lotação dentro da própria Universidade. A mesma pode ocorrer por várias questões, mas o Serviço Social e a Psicologia do Trabalho atuam, principalmente, nas situações que envolvem indicação de mobilidade por questões de saúde associadas ao ambiente de trabalho.

Este processo de precarização do trabalho comentado pelos autores associa-se ao próprio direcionamento da atuação do Estado brasileiro pelo ideal neoliberal, que promove o contínuo desmonte das políticas sociais. No caso específico deste campo sócio-ocupacional, uma universidade pública, ocorre com mais intensidade nos últimos anos, seu sucateamento por falta de investimento do Governo Estadual, que segue as diretrizes do Governo Federal, de desqualificação das universidades públicas, precarizando o ensino de qualidade oferecido aos estudantes, às atividades de pesquisa e extensão e os serviços oferecidos aos servidores e à comunidade externa.

Neste sentido, a constituição de ações profissionais, no referido campo socio-ocupacional, na lógica interdisciplinar entre o Serviço Social e a Psicologia do Trabalho, com o direcionamento da garantia de direitos aos servidores públicos, envolve um contínuo processo de luta de tais profissionais de demarcarem seus posicionamentos técnicos, com suas diretrizes ético-políticas, não perdendo de vista que as próprias profissionais inserem-se neste contexto e que, portanto, sofrem, como servidoras públicas e pertencentes à classe trabalhadora, os reflexos da precarização do trabalho e do desmantelamento das políticas sociais.

Deste modo, serão apresentadas neste trabalho as ações profissionais desenvolvidas, os desafios institucionais para o atendimento aos usuários e a interdisciplinaridade como importante força neste cenário para a garantia de ações qualificadas frente às demandas de intervenção.

## **DESENVOLVIMENTO**

Estudos como o de Cesar (2000) atestam e legitimam a presença de atuação do Serviço Social na área de recursos humanos. Conforme Cesar (2000:116), assistimos a “novas modalidades de gestão da força de trabalho, que permitam a formação de um novo comportamento produtivo do trabalhador, baseado na confiabilidade e no envolvimento do mesmo com os objetivos da empresa”. Tais transformações estão articuladas aos processos de reestruturação produtiva<sup>8</sup> operados com mais ênfase na realidade brasileira a partir dos anos 1990, articulados à própria reorganização do Estado brasileiro, pelo ideário neoliberal.

---

<sup>8</sup> “No Brasil, a reestruturação produtiva, longe de substituir as tradicionais e conservadoras relações de trabalho, vem reforçando-as com a introdução de novos e modernos padrões de produção. Seus resultados têm sido os elevados índices de desemprego e a precarização das condições de trabalho. Este processo, ao contribuir para a fragilização da organização sindical, afeta as conquistas históricas dos trabalhadores, deixando patente o perfil conservador das práticas do capital.” (CESAR, 2000:118).

Algumas atribuições do Serviço Social no campo dos recursos humanos são destacadas por Cesar (2000:126-127): “intermediador das relações entre chefia e subordinado”, atuando sobre situações conflituosas; “assessoramento às chefias”; em questões relativas ao “clima organizacional” e aspectos que “interferem na produtividade”. Ressaltamos, no âmbito do assessoramento aos gestores, que existe “uma maior requisição do profissional por parte das gerências e chefias intermediárias, na medida em que estas necessitam de uma intervenção técnica que os auxilie a gerenciar conflitos” (CESAR, 2000:131).

Neste contexto, Cesar (2000:142) destaca uma tendência na atuação do Assistente Social nas empresas: o “processo de perda de autonomia e organicidade em relação às reais necessidades dos trabalhadores”. Por isso, é preciso atentar-se para a articulação do projeto profissional aos processos de lutas dos trabalhadores por melhores condições de trabalho, de modo a não reduzir a atuação ao atendimento das demandas institucionais.

A Psicologia do Trabalho, por sua vez, como área de conhecimento e campo de intervenção, tem se desenvolvido e conquistado visibilidade na medida em que contribui, teórica e metodologicamente, com a ressignificação dos condicionantes do desempenho humano no ambiente laboral e estuda formas de desenvolvê-lo/otimizá-lo sem prejuízos à saúde mental.

Ao propor uma visão mais humanizada do desempenho humano em situações de trabalho, o Psicólogo pode assessorar os gestores a moderar o foco no desempenho e saúde individuais, levando-os à compreensão de que os processos sociais, organizacionais e interpessoais assumem uma posição igualmente importante enquanto condicionantes do desempenho, do bem-estar e da qualidade de vida das pessoas no trabalho.

Em outras palavras, para que o trabalho seja executado de forma eficiente e eficaz e seja fonte de saúde mental, o Psicólogo do Trabalho deve sempre considerar e intervir, na medida do possível, (n)os condicionantes individuais (aptidão, habilidades, motivação, estado emocional, atitude, etc.), psicossociais (comunicação, liderança, relacionamento interpessoal, cooperação, cultura do grupo, etc.) e organizacionais (condições de trabalho, sistemas de apoio, processos organizacionais, organização do trabalho e cultura organizacional).

Em resumo, a tarefa central que caracteriza o fazer do Psicólogo do Trabalho é “(...) compreender como interagem as múltiplas dimensões que caracterizam a vida das pessoas, dos grupos e das organizações, (...) construindo a partir daí estratégias e

procedimentos que possam promover, preservar e restabelecer a qualidade de vida e o bem-estar das pessoas” (BASTOS et al., 2014: 550).

Deste modo, conforme já mencionado, o Serviço Social e a Psicologia do Trabalho atuam nas duas frentes de trabalho do SERAC, o Apoio e o Acompanhamento, visando a promoção de relações de trabalho saudáveis.

No âmbito do Apoio, o Serviço Social atende os casos de solicitações de mobilidade dos servidores motivadas por questões pessoais, familiares, sociais, e de saúde, prestando informações e esclarecimentos acerca do processo de mobilidade funcional, bem como tecendo estratégias de intervenção, em conjunto com a Psicologia do Trabalho, refletindo sobre cada história particular, para a promoção do direito do servidor.

O Serviço Social analisa a situação apresentada pelo servidor, considerando os determinantes sociais, familiares e relativos à saúde pertinentes a cada caso, bem como as relações institucionais que impactam no ambiente de trabalho. Elabora pareceres técnicos acerca das solicitações de mobilidade funcional, quando necessário, no sentido de assessorar as decisões institucionais acerca de tais requisições, assim como a Psicologia do Trabalho também o faz, porém com as especificidades técnicas da área.

Geralmente, os protocolos de atendimento com registro do servidor (primeiro passo para atendimento no SERAC) são analisados pelo Serviço Social e pela Psicologia do Trabalho e, posteriormente, são agendados atendimentos individuais aos servidores para complementação e confirmação de dados e estabelecimento de estratégias de ação (entre as duas áreas técnicas) para cada caso. Todas as informações relativas aos direitos dos servidores e procedimentos de intervenção são repassadas de forma clara aos mesmos. Pois, como afirma o Código de Ética do Assistente Social (1993), “democratizar as informações” é uma responsabilidade do profissional perante a população usuária. Salientamos que os dados apresentados pelos servidores são tratados com sigilo profissional, em cumprimento aos Códigos de Ética do Assistente Social e do Psicólogo.

Nos casos dos servidores que apresentam questões de saúde, o Serviço Social e a Psicologia do Trabalho encaminham uma solicitação ao DESSAUDE - Unidade da Universidade, que pertence à estrutura administrativa da SRH, responsável para atender a saúde do trabalhador - para verificar se há indicação de mobilidade funcional.

No que diz respeito às ações de acompanhamento, o Serviço Social e a Psicologia do Trabalho realizam reuniões e/ou contatos para acompanhamento com a chefia e o/a servidor (a), nos casos mais complexos de mobilidade funcional motivados por questões de saúde.

Uma frente de trabalho apresentada ao Serviço Social foi a atuação no Programa de Aperfeiçoamento das Relações Interpessoais no Ambiente de Trabalho – PARIAT, no ano de 2018, da qual destacamos as seguintes frentes de intervenção: em conjunto com a Psicologia do Trabalho, realização do diagnóstico organizacional de uma Unidade específica da Universidade; realização de uma palestra sobre a ética no serviço público, destacando sobre os direitos e deveres dos servidores públicos; participação das reuniões coletivas da equipe do SERAC com os servidores, nas quais se buscou refletir sobre os elementos não motivadores neste contexto, bem como formas de seu enfrentamento.

Em todas as frentes de atuação, por sua vez, cabe à Psicologia do Trabalho investigar, analisar e compreender como interagem as múltiplas dimensões que caracterizam as demandas dos usuários, dos grupos e dos componentes organizacionais, desenvolvendo as relações e os processos intra e interpessoais, intra e intergrupais na Universidade; e construindo, de forma interdisciplinar com o Serviço Social, estratégias e procedimentos que possam promover, preservar e restabelecer a qualidade de vida, a saúde mental e o bem-estar dos servidores no ambiente laboral.

Uma das principais dificuldades encontradas para oferecer um acompanhamento integral aos servidores em processo ou condição de adoecimento psíquico relacionado a este ambiente de trabalho é a ausência de uma rede de atendimento psicológico e psiquiátrico oferecida pela Universidade de maneira formal e institucionalizada. Como já mencionado, os casos identificados são encaminhados ao DESSAUDE, que sinaliza a necessidade de mobilidade por questões de saúde, mas, a partir daí, não há possibilidades de acompanhar se o servidor está sendo atendido pelos profissionais necessários e/ou se houve a adesão do servidor às ações terapêuticas indicadas por tais profissionais.

Além disso, muitas vezes, enfrenta-se a desqualificação dos pareceres técnicos do Serviço Social e da Psicologia do Trabalho pelas Direções de Unidades, o que tem resultado em agravos à condição de saúde e qualidade de vida dos servidores. O desafio, portanto, tem sido ampliar o diálogo e a visibilidade dos resultados das ações desenvolvidas, a fim de que os pareceres emitidos passem a ser aproveitados em todo seu potencial de assessoramento, e, dessa forma, tanto servidores, quanto componentes organizacionais, sejam resguardados, e suas demandas tenham resolutividade de forma ética e satisfatória.

Há, ainda, outros processos de trabalho que necessitam de reorganização no trato com setores da SRH e da Universidade. Por isso, busca-se, de forma mais sistematizada, o contato com tais setores, com o objetivo de discutir e redesenhar o

fluxo de trabalho, considerando que há um campo de interseção nas atribuições e responsabilidades de todos.

Acredita-se que a interdisciplinaridade, neste cotidiano de trabalho, pode contribuir para o enfrentamento de tais desafios, pois, “A necessidade da interdisciplinaridade surge neste contexto, onde o individualismo, a alienação, a superespecialização, geradas no seio do modo de produção capitalista, revelam sua ineficiência diante da complexidade social e suas reivindicações” (GOMES, s/d:11). Assim, “A interdisciplinaridade é então requisitada como meio de agregar saberes para atuarem onde a fragmentação do saber encontra seu limite” (IDEM:2).

Deste modo, apresenta-se a interdisciplinaridade como potencialidade neste espaço socio-ocupacional, não no sentido da perda das especificidades de cada área do conhecimento, mas na busca de articular os campos dos saberes, com pautas comuns, na busca de um atendimento mais totalizante às demandas apresentadas pelos servidores, visando à garantia de seus direitos na instituição, além da constituição de práticas que buscam melhorias nas relações de trabalho.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O Serviço Social e a Psicologia do Trabalho no campo dos recursos humanos são profissões comprometidas com a promoção da saúde do trabalhador e cujo horizonte ético das práticas é o atendimento humanizado.

Esse entendimento de que a saúde do trabalhador é prioritária frente às necessidades institucionais, coloca a tarefa de repensar as práticas profissionais nas organizações, facilitando o reconhecimento, inclusive por parte dos trabalhadores que, falar sobre saúde envolve olhar para a totalidade da instituição onde estão inseridos e para as questões apresentadas no ambiente de trabalho. O atendimento realizado, numa perspectiva interdisciplinar, ratifica e sustenta a necessidade de respeito, acolhimento, vínculo e escuta, numa proposta de ir de encontro ao núcleo duro da racionalidade instrumental apregoada pela sociedade contemporânea.

Busca-se, então, uma atuação mais preventiva – em termos de saúde e agravos à condição de saúde –, e focadas na promoção de qualidade de vida dos servidores da UERJ. Neste sentido, trata-se, por um lado, de “favorecer o fato de que o trabalho pode desempenhar um papel positivo na construção da saúde de cada trabalhador” (DANIELLOU; BÉGUIN, 2007: 282) e, por outro, de desvendar os numerosos critérios

que contribuem para eficácia das organizações, ou seja, de sua produtividade associada a uma produção de qualidade, sem prejuízos à saúde mental.

Considera-se que tal empreitada pode ser viabilizada por meio da criação de procedimentos de investigação e metodologias que resultem de uma relação dialógica entre o Serviço Social e a Psicologia do Trabalho, mantendo o compromisso social de ambas as profissões (EIDELWEIN, 2007). Como pauta de luta para legitimar as ações profissionais desenvolvidas, busca-se conferir maior autonomia e garantir um espaço formal de estudo e pesquisa ao Assistente Social e ao Psicólogo do Trabalho, no sentido de fortalecer as ações de promoção da saúde dos servidores para o desenvolvimento de relações saudáveis no ambiente de trabalho.

## REFERÊNCIAS

- ANTUNES, R; PRAUN, L. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. In: **Serviço Social e Sociedade**. São Paulo. n. 123, jul./set., 2015. p. 407-427. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/sssoc/n123/0101-6628-sssoc-123-0407.pdf>. Acesso em: 29/05/2019.
- BASTOS, A.V.B.; RODRIGUES, A.C.A & ZANELLI, J.C. Campo Profissional do Psicólogo em Organizações e no Trabalho. In: BASTOS, A.V.B.; BORGES-ANDRADE, J.E. & ZANELLI, J.C. **Psicologia Organizações e Trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2014.
- CESAR, M. J. Serviço Social e reestruturação industrial: requisições, competências e condições de trabalho profissional. In: MOTA, A. E (Org.). **A nova fábrica de consensos: ensaios sobre a reestruturação empresarial, o trabalho e as demandas ao serviço social**. 2 ed. São Paulo: Cortez, 2000. p. 115-148.
- CFESS. **RESOLUÇÃO CFESS N.º 273/93 DE 13 MARÇO 1993**. Código de ética profissional dos assistentes sociais. 1993. Disponível em: [http://www.cfess.org.br/arquivos/CEP\\_1993.pdf](http://www.cfess.org.br/arquivos/CEP_1993.pdf). Acesso em: 05/06/2019.
- CFP. **RESOLUÇÃO CFP N.º 010/05**. Código de ética profissional do psicólogo. 2005.
- DANIELLOU, F.; BÉGUIN, P. Metodologia da ação ergonômica. In: FALZON, P. **Ergonomia**. São Paulo: Edgard Blücher, 2007. p. 281-301.
- DESEN, SERAC. **Projeto de Trabalho do SERAC**. 2015.
- DESEN, SERAC, Equipe técnica do Serviço Social. **Plano de Trabalho do Serviço Social**. 2019.

EIDELWEIN, K. Psicologia Social e Serviço Social: uma relação interdisciplinar na direção da produção de conhecimento. In: **Revista Textos & Contextos**. Porto Alegre v. 6 n. 2, jul./dez. 2007, p. 298-313.

GOMES, N. A. Serviço Social e Interdisciplinaridade: Confluências e Desafios. In: **4º Simpósio Mineiro de Assistentes Sociais**. 80 anos de Serviço Social. Tendências e desafios. s/d, p. 1-14.