



**Curso de Graduação**

**Psicologia**

**THAISE GOES CARNEIRO**

“Os Principais Campos de Atuação do Psicólogo Organizacional e suas Atribuições.”

**Campo Limpo Paulista**

**2021**

**Faculdade de Campo Limpo Paulista – UNIFACCAMP**

**Curso de Graduação Psicologia**

**THAISE GOES CARNEIRO - RA 27347**

“Os Principais Campos de Atuação do Psicólogo Organizacional e suas Atribuições.”

Trabalho de conclusão de Curso apresentado ao Curso de Psicologia da Unifaccamp, como requisito parcial para obtenção do título Bacharel em Psicologia. Orientador: Prof<sup>a</sup> Priscila Angélica Quintana Silva

**Campo Limpo Paulista**

**2021**

## **CURSO DE GRADUAÇÃO “PSICOLOGIA”**

Termo de aprovação

**THAISE GOES CARNEIRO**

TÍTULO: “Os Principais Campos de Atuação do Psicólogo Organizacional e suas Atribuições”

Trabalho apresentado ao Curso de graduação “Psicologia”, para apreciação da banca examinadora, composta pelos professores abaixo relacionados.

BANCA EXAMINADORA:

---

Profª Priscila Angélica Quintana Silva - Orientadora

---

Prof. Filipe Ferreira

Parecer final:

---

---

Campo Limpo Paulista, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2021.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a Deus, aos meus pais, minha avó Helena, meus amigos e familiares que ao longo desta etapa me encorajaram e me apoiaram, fazendo com que esta fosse uma das melhores fases da minha vida.

Meus agradecimentos em especial ao meu esposo Thiago R. Carneiro e minha filha Yasmin Góes por toda força e incentivo que me deram durante toda minha trajetória e por nunca terem me deixado desistir dos meus sonhos e objetivos.

Sou grata também a todos os amigos que fiz durante esses cinco anos de faculdade e que me apoiaram de alguma maneira durante o desenvolvimento deste projeto. Fosse apenas ouvindo meus desabafos, compartilhando histórias, sua amizade foi essencial para mim durante este ano.

Agredeço imensamente aos professores que tive durante a faculdade, reconheço um esforço gigantesco com muita paciência e sabedoria. Foram eles que me deram recursos e ferramentas para evoluir um pouco mais todos os dias, por terem compartilhado comigo todo seu conhecimento e experiência, por terem me mostrado o quanto a profissão de Psicologia é linda e que transforma vidas.

Gostaria de agradecer a minha orientadora Prof<sup>a</sup> Priscila Angélica Quintana Silva por quem tenho muito carinho e admiração. Seus conselhos e orientações foram essenciais para o resultado deste trabalho, sei que esse trabalho não teria ficado o mesmo sem seu apoio e sou muito grata por ter tido a experiência de ter sido sua orientanda.

Por fim, agradeço a Unifaccamp de Campo Limpo Paulista. Um lugar que me fez ser uma pessoa melhor e me tornar a profissional que sou hoje.

## SUMÁRIO

1.INTRODUÇÃO .....	6
2.Objetivos do trabalho .....	8
2.1.Objetivo geral .....	8
2.2.Objectivos específicos.....	8
3.Metodologia da pesquisa .....	9
4.Fundamentação teórica .....	9
4.1.Breve historial da Psicologia Organizacional.....	9
4.2.Psicologia organizacional como meio de trabalho .....	10
4.3.Atribuições do Psicólogo Organizacional dentro das Empresas.. ..	12
4.4. Bases da Teoria de Maslow .....	14
4.5.Apresentação e discussão de dados .....	15
4.6.Atividades desenvolvidas .....	16
5.Benefícios da psicologia organizacional na Gestão de Pessoas .....	20
5.1.A contribuição da Psicologia na Organização.....	21
5.2.Principais áreas de atuação do psicólogo organizacional .....	21
Conclusão.....	23
Bibliografias .....	25

## INTRODUÇÃO

O presente trabalho de pesquisa, tem como o tema “Os Principais Campos de Atuação do Psicólogo Organizacional e suas Atribuições”. Como se pode ver pelo tema, no campo da ciência psicológica, o trabalho tem sido considerado uma das formas de significar a existência humana, a partir da transformação da natureza do próprio homem com suas experiências singulares a partir das atividades que desenvolve. É através do trabalho que o sujeito reconhece a si mesmo e, pela via desse movimento, reconhece o outro e produz subjectividade, que é um foco de estudo dessa área.

A Psicologia enquanto profissão surge em três momentos no Brasil, o primeiro momento está ligado à produção científica realizando trabalhos de assistência psicológica em hospícios, o segundo momento está ligado à área educacional norteado sob a ótica da pedagogia, o terceiro momento a psicologia organizacional surgiu a partir de uma área de estudo chamada de psicologia industrial. Isso se deu por causa da Revolução Industrial, em meados do século XIX.

O desenvolvimento da psicologia organizacional e do trabalho no Brasil acompanharam as ocorrências mundiais relativas à área. Seu aparecimento está associado à crescente industrialização que ocorreu nos principais países do cenário Ocidental, no fim do século XIX e início do século XX (ZANELLI & BASTOS, 2004).

Os primeiros teóricos que se propuseram em estudar sobre a temática da psicologia do trabalho foram os franceses. Esses profissionais se dedicaram a entender as causas e os efeitos da fadiga no contexto do trabalho. Desse modo, o foco principal era a selecção de trabalhadores bem capacitados para ocupação dos cargos. Assim, os testes psicológicos eram os instrumentos mais utilizados nesse processo de escolha.

O campo da Psicologia Organizacional possui duas divisões principais: a industrial (de recursos humanos) e a organizacional. Apesar destes dois conteúdos se sobreporem e não poderem ser facilmente separados, tradicionalmente eles têm origens diferentes. A parte industrial, que deu início a este campo de atuação é a mais antiga e busca gerenciar a eficácia organizacional por meio do uso adequado dos

recursos humanos. Ela se preocupa com a questão de eficiência no projeto de tarefas, recrutamento & seleção, treinamento & desenvolvimento dos colaboradores e a avaliação de desempenho, já a parte organizacional se desenvolveu a partir do movimento das relações humanas nas empresas. Seu foco no trabalhador como indivíduo é maior do que a existente na parte industrial. Ela se preocupa em entender e compreender o comportamento individual e aumentar o bem-estar dos colaboradores no ambiente de trabalho. Os aspectos organizacionais abordam o comportamento e as atitudes dos colaboradores, o estresse no trabalho e as práticas de supervisão. Como podemos observar a área industrial e organizacional não podem ser distinguidas com clareza, e juntas elas sugerem toda a amplitude da psicologia organizacional (SPECTOR, 2005).

No decorrer de toda trajetória da denominada Psicologia do Trabalho houveram várias modificações, onde o Psicólogo organizacional, já foi identificado como Psicologia Industrial, Psicologia Organizacional, Psicologia Política do Trabalho ou simplesmente Psicologia do Trabalho. A especificação e a denominação do fazer do psicólogo dentro das organizações, estava diretamente relacionado ao contexto histórico da época em que o fazer era desempenhado.

A psicologia organizacional se caracteriza como uma sub-área da ciência psicológica com o intuito de atuar de forma interdisciplinar no comportamento humano no âmbito das relações das pessoas com as organizações através da compreensão dos fenômenos psicológicos. Por essa inserção do Psicólogo organizacional no cotidiano das organizações, vem mostrando a importância em diferentes níveis e fundamentais tanto para a prevenção (de acidentes, insatisfação, mal-estar no trabalho etc.) quanto para a melhoria do próprio ambiente organizacional e qualidade de vida no trabalho, se importando com a qualidade de vida dos colaboradores, sendo a maneira de prevenir várias doenças relacionadas ao trabalho e algumas lacunas nas organizações, como: ambiente de trabalho inadequado, processos seletivos, conflitos interpessoais, clima e cultura organizacional.

A área de Gestão de Pessoas, de modo geral, tem o potencial de trazer excelentes resultados para as empresas, não só em relação às finanças, mas também sobre a qualidade de vida dos colaboradores dentro das organizações, o

que atinge, de forma indireta, os resultados da companhia. Uma das maneiras de fazer isso é por meio da Psicologia Organizacional.

O trabalho é elemento transformador, não apenas da matéria, mas da vida psíquica, social, cultural, política e econômica (CAMPOS et al., 2011). Por esse motivo, o psicólogo organizacional exerce importância na busca por satisfação do trabalhador para com a empresa/instituição, além de que essas sejam privilegiadas pela espécie do trabalho desenvolvido. Ainda, demonstra-se relevante destacar que o ofício do profissional dentro das organizações é atuar como facilitador e conscientizador do papel dos trabalhadores dentro dos vários setores que a compõem, considerando a saúde e a subjetividade dos mesmos e o funcionamento da empresa. As atividades exercidas nessa atribuição, fundamentadas em técnicas e instrumentos da psicologia, trazem desenvolvimento para a empresa, para o trabalhador e para a sociedade.

## **2.Objetivos do trabalho**

### **2.1.Objetivo geral**

O Objetivo desta pesquisa foi investigar se há demanda para o psicólogo dentro das organizações e constatar a percepção dos gestores em relação ao trabalho do psicólogo dentro das organizações empresariais, identificar se existe psicólogo trabalhando nas empresas pesquisadas e conhecer o fazer do Psicólogo do Trabalho dentro das organizações.

Assim, a pesquisa em alusão tem como objetivo geral:

- ✓ Falar sobre a psicologia organizacional como meio de trabalho.

### **2.2.Objetivos específicos**

- ✓ Principais campos de atuação do Psicólogo Organizacional e suas atribuições;
- ✓ A importância do Psicólogo Organizacional dentro das empresas;
- ✓ Principais intervenções em psicologia organizacional na QVT;



### **3. Metodologia da pesquisa**

O presente trabalho de pesquisa, envolveu inicialmente a obtenção de informações teóricas através de estudo exploratório, seguido do estudo formal descritivo, calcado numa pesquisa bibliográfica junto a autores consagrados na abordagem do tema tratado, além da leitura de artigos específicos sobre o assunto abordado através da internet.

### **4. Fundamentação teórica**

#### ***4.1. Breve história da Psicologia Organizacional***

Segundo BRANDÃO (2007), há dois aspectos igualmente importantes no campo da psicologia organizacional:

- Lado humano das organizações, com pesquisas que são realizadas com pessoas no ambiente de trabalho.
- A aplicação dos princípios e das descobertas obtidas nas pesquisas.

A Psicologia Organizacional, então, é uma das diversas especializações da Psicologia e refere-se ao desenvolvimento e à aplicação de princípios científicos no ambiente de trabalho. Os psicólogos organizacionais não lidam diretamente com os problemas emocionais ou pessoais dos colaboradores.

Esta actividade pertence ao domínio da psicologia clínica. Entretanto, um psicólogo organizacional pode recomendar a contratação ou encaminhar o funcionário para um psicólogo clínico para auxiliá-lo em problemas comuns na organização, como é o caso do alcoolismo.

Dentro da História da Psicologia Organizacional ou do Trabalho, podemos afirmar que dois psicólogos são considerados como os principais fundadores: Hugo Munsterberg e Walter Dill Scott (psicólogos experimentais e professores universitários) que se envolveram em problemas em organizações: seleção de colaboradores e uso dos testes psicológicos, SAMPAIO (1995).

A principal influência sobre o campo da psicologia organizacional foi o trabalho de Frederick Winslow TAYLOR, um engenheiro que estudou longamente a produtividade de funcionários durante o final do século XIX e início do século XX. Taylor desenvolveu

o que ele chamava de administração científica como uma abordagem para manejar os operários da produção em fábricas, SAMPAIO (1995).

Segundo ZEDEC (2010), a administração científica inclui diversos princípios para guiar as práticas organizacionais:

1. Cada trabalho deve ser atentamente analisado, para que o modo otimizado de executar as tarefas possa ser especificado;
2. Os colaboradores devem ser selecionados (contratados) de acordo com as características relacionadas ao desempenho no trabalho. Os gerentes devem estudar os colaboradores para descobrir quais características pessoais são importantes. (O homem certo no lugar certo)
3. Os colaboradores devem ser cuidadosamente treinados para executar suas tarefas.
4. Os colaboradores devem ser recompensados por sua produtividade para incentivar a melhoria do desempenho.

#### **4.2. Psicologia organizacional como meio de trabalho**

De acordo com Chiavenato (2003), o surgimento da abordagem Humanista nas organizações deu-se por volta dos anos de 1932, nos Estados Unidos, a partir da necessidade de humanizar e democratizar a administração nas empresas. Nesta pesquisa analisamos a demanda dentro das organizações para os psicólogos, que vão muito além do que recrutamento e seleção ou treinamento e desenvolvimento, dentre elas são a qualidade de vida no trabalho, apoio a segurança do trabalho e saúde mental dos trabalhadores, onde este profissional pode ajudar a promover a redução dos índices de acidentes no ambiente de trabalho, conhecendo e acompanhando os trabalhadores em suas dificuldades, angústias e frustrações, promovendo nas organizações metodologias que promovam satisfação e bem estar no ambiente de trabalho.

A psicologia organizacional estuda os fenômenos psicológicos que são consequências do ambiente das organizações com o objetivo de solucionar os problemas relativos à gestão de pessoas. Com isso, o estudo busca manter a qualidade do clima organizacional, oferecer condições favoráveis ao trabalho e desenvolver o capital humano e, conseqüentemente, ao alcance de metas e lucros, MUNSTERBERG

(1913).

Entre os focos de atuação da psicologia organizacional na Gestão de Pessoas é possível destacar:

- ✓ **Recrutamento e Seleção:** otimização de métodos para encontrar os melhores profissionais.
- ✓ **Análise de cargos e salários:** revisão regular e atenta dos níveis dos colaboradores.
- ✓ **Aplicação de testes comportamentais (coaching assessment):** para avaliação periódica para mapear os colaboradores,
- ✓ **Avaliação de desempenho e performance:** esse sistema de feedback deve ser aplicado obrigatoriamente e com períodos determinados. Eles devem conter a autoavaliação, avaliação da gestão, da área e da empresa. Além de traçar objetivos e planos para o futuro profissional do colaborador.
- ✓ **Gestão do clima organizacional:** com a aplicação de pesquisas de avaliação de clima.
- ✓ **Gestão de conflitos no ambiente organizacional:** transformando problemáticas em oportunidades. O psicólogo deve auxiliar para uma relação empregado-empregador mais tranquila possível. Mas não parte do ponto de vista em que é possível acabar com os conflitos, pois sabe-se que os conflitos são características dessa relação. Trata-se da habilidade do psicólogo em criar alternativas de relações mais equilibradas.
- ✓ **Planejamento de carreira:** organização de uma estrutura de crescimento da empresa, das áreas e cada funcionário delas. Com isso, será mais fácil fazer a retenção de talentos.
- ✓ **Promover qualidade de vida no trabalho:** ações que visam a harmonia entre pessoas e o bem-estar das equipes contribuem para estimular um convívio agradável e saudável.

### **4.3. Atribuições do Psicólogo Organizacional dentro das Empresas**

Conforme contribuição do Conselho Federal de Psicologia ao Ministério do Trabalho para unir o catálogo brasileiro de ocupações enviado em 17 de outubro de 1992, o psicólogo atua individualmente ou em equipe multiprofissional, onde quer que se deem as relações de trabalho nas organizações sociais formais ou informais, visando a aplicação do conhecimento da Psicologia para a compreensão, intervenção e desenvolvimento das relações. Segundo CFP (1984) seguem abaixo as atribuições do psicólogo.

- Planeja, elabora e avalia análises de trabalho (profissiográfico, ocupacional, de posto de trabalho etc.), para descrição e sistematização dos comportamentos requeridos no desempenho de cargos e funções, com o objetivo de subsidiar ou assessorar as diversas ações da administração;
- Participa do recrutamento e seleção pessoal, utilizando métodos e técnicas de avaliação (entrevistas, testes, provas situacionais, dinâmica de grupo, etc.), com o objetivo de assessorar as chefias a identificar os candidatos mais adequados ao desempenho das funções;
- Elabora, executa e avalia, em equipe multiprofissional, programas de treinamento e formação de mão-de-obra, visando a otimização de recursos humanos;
- Participa, assessora, acompanha e elabora instrumentos para o processo de avaliação pessoal, objetivando subsidiar as decisões, tais como: promoções, movimentação de pessoal, planos de carreira, remuneração, programas de treinamento e desenvolvimento;
- Planeja, coordena, executa e avalia, individualmente ou em equipe multiprofissional, programas de treinamento, de capacitação e desenvolvimento de recursos humanos;
- Participa do processo de movimentação pessoal, analisando o contexto atual, os antecedentes e as perspectivas em seus aspectos psicológicos e motivacionais, assessorando na indicação da locução e integração funcional;
- Participa de programas e/ou atividades na área de segurança do trabalho, subsidiando-os quanto a aspectos psicossociais;
- Participa e assessora estudos, programas e projetos relativos à organização do trabalho e definição de papéis ocupacionais: produtividade, remuneração,

incentivo, rotatividade, absenteísmo e evasão em relação a integração psicossocial dos indivíduos e grupos de trabalho;

- Promove estudos para identificação das necessidades humanas em face da construção de projetos e equipamentos de trabalho (ergonomia);
- Participa de programas educacionais, culturais, recreativos e de higiene mental, com vistas a assegurar a preservação da saúde e da qualidade de vida do trabalhador;
- Encaminha e orienta os empregados e as organizações, quanto ao atendimento adequado, no âmbito da saúde mental, nos níveis de prevenção, tratamento e reabilitação;
- Elabora diagnósticos psicossociais das organizações;
- Emite pareceres e realiza projetos de desenvolvimento da organização no âmbito de sua competência;
- Realiza pesquisas visando a construção e ampliação do conhecimento teórico e aplicado ao trabalho;
- Coordena e supervisiona as atividades de Psicologia do trabalho, ou setores em que elas se inserem, em instituições ou organizações em que essas atividades ocorrem;
- Desenvolve ações destinadas às relações de trabalho no sentido de maior produtividade e da realização pessoal dos indivíduos e grupos, intervindo na elaboração de conflitos e estimulando a criatividade na busca de melhor qualidade de vida no trabalho;
- Acompanha a formulação e implantação de projetos de mudanças nas organizações com o objetivo de facilitar ao pessoal a absorção delas;
- Assessora na formação e na implantação da política de recursos humanos das organizações. Participa do processo de desligamento de funcionários, no que se refere a demissão e ao preparo para aposentadoria, visando a elaboração de novos projetos de vida;
- Participa do processo de desligamento de funcionários, no que se refere a demissão e ao preparo para aposentadoria, visando a elaboração de novos projetos de vida;
- Participa como consultor no desenvolvimento das organizações sociais, atuando como facilitador de processos de grupo e de intervenção psicossocial nos diferentes níveis hierárquicos das estruturas formais.

Segundo Carvalho (1982) embora haja, ainda hoje, uma concentração elevada dos

psicólogos que atuam na área organizacional em atividades de recrutamento e seleção, como os psicólogos abriram espaços muito mais em função da sua competência pessoal do que a partir dos critérios legais e profissionais. A ampliação do leque de 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.

#### 4.4. Bases da Teoria de Maslow

O estudo do Maslow é atual e é um dos mais significativos para a psicologia organizacional. Abraham Maslow (1908-1970) foi um psicólogo norte-americano, conhecido pela Teoria da Hierarquia das Necessidades Humanas ou a Pirâmide de Maslow. Sendo um psicólogo de referência na Psicologia Humanista. Por definição, a psicologia organizacional atua nos problemas organizacionais que estão ligados à gestão de recursos humanos, auxiliando na motivação, produção e satisfação de seus colaboradores.

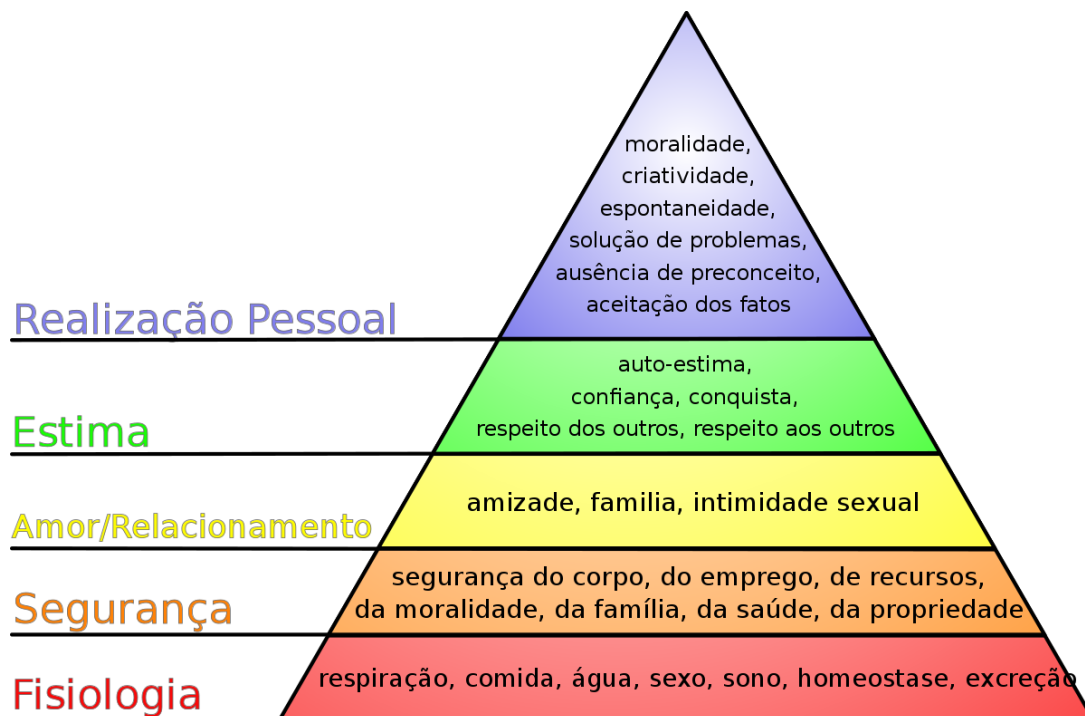


Figura 1: Hierarquia de necessidades de Maslow

Assim, é possível entender em que fase da carreira cada um está e quais são suas necessidades naquele período, para que a empresa consiga suprir suas carências. O

primeiro elemento da Pirâmide de Maslow são as Necessidades Biológicas e Fisiológicas, que são aquelas que se relacionam diretamente com a sobrevivência dos indivíduos e ao seu bem-estar físico e mental. Por isso mesmo, são as primeiras carências que devem ser atendidas pelas empresas. É incontável a quantidade de subordinados que estão se afastando das organizações por problemas de saúde e insatisfação. Alguns dos problemas que são relatados, são: em não colocar em prática os conhecimentos e habilidades que algumas vezes são ocultadas, adaptações das políticas e normas regidas pelas corporações, comunicação ineficaz e remuneração desproporcional ao cargo.

Analisando a relevância, e o poder exercido na qualidade de vida no trabalho, como a necessidade de aprofundar sobre este assunto, no início, esta pesquisa foca-se na parte organizacional, aonde foram coletadas fontes primárias, como: artigos publicados na internet, e livros em pdf para uma compreensão do tema abordado para este trabalho.

Assim, um programa de melhoria da qualidade de vida no trabalho pode permitir reconciliar os objetivos dos indivíduos em situação de trabalho e os propostos pelas empresas. Segundo Fernandes (1996), as organizações que não estiverem atentas para a QVT pode se considerar decadente, uma vez que se seus clientes internos não estão satisfeitos refletirão essa insatisfação na sua produtividade, em outras palavras, o produto ou serviço final da empresa é o reflexo da satisfação e da qualidade de vida dos colaboradores, se este tem uma alta qualidade de vida, o produto da empresa será de alta qualidade e seus clientes externos estarão satisfeitos.

#### **4.5. Apresentação e Discussão dos Dados**

Neste capítulo são apresentados e discutidos os dados obtidos na pesquisa.

Cabe ressaltar que os dados das duas primeiras categorias são apresentados em quadros, objetivando sistematizar e favorecer a compreensão das informações colhidas com os psicólogos das organizações pesquisadas e não serão ilustrados com os relatos dos pesquisados, em função da objetividade de suas respostas, o que tornaria o texto repetitivo em alguns momentos.

Abaixo são apresentados os dados dos entrevistados, ou seja, dos profissionais da área da Psicologia Organizacional.

IDADE	SEXO	TEMPO NA EMPRESA	TEMPO NA ÁREA	ANO DE CONCLUSÃO DE GRADUAÇÃO	PÓS-GRADUAÇÃO AO NÍVEL DE ESPECIALIZAÇÃO	RAMO DE ATIVIDADE DA EMPRESA
20 à 25	feminino	< 5 anos	< 5 anos	2019	Não possui	Prestadora de Serviços
20 à 25	feminino	< 5 anos	< 5 anos	2019	Não possui	Outros
30 à 35	feminino	> 10 anos	> 10 anos	2010	Desenvolvimento Humano nas Organizações- PUCC	Prestadora de Serviços
30 à 35	feminino	< 5 anos	< 5 anos	2019	Não possui	Hospitalar
30 à 35	feminino	> 5 anos	< 5 anos	2019	MBA. Gestão de pessoas	Industria
30 à 35	feminino	< 5 anos	> 10 anos	2007	MBA Gestão Empresarial	Prestadora de Serviços
30 à 35	masculino	< 10 anos	> 10 anos	2013	Psicopedagogia Clínica e organizacional	Prestadora de Serviços
30 à 35	masculino	< 5 anos	> 10 anos	2011	DHO - PUCC	Outros
30 à 35	feminino	< 10 anos	< 10 anos	2011	Psicologia Organizacional	Outros
35 à 40	feminino	< 10 anos	> 10 anos	2011	MBA gestão de RH / Especialização em Psicologia Positiva e Coaching	Prestadora de Serviços
35 à 40	masculino	< 10 anos	> 10 anos	2010	MBA. Gestão de pessoas	Hospitalar
40 à 50	feminino	> 10 anos	> 10 anos	1992	Administração em RH e Gestão Estratégica de Pessoas	Prestadora de Serviços

Quadro 1 - Caracterização dos (as) psicólogos (as) participantes da pesquisa

Fonte: entrevistas realizadas via Google forms em outubro de 2021.

Os participantes da pesquisa foram, na maioria, do sexo feminino, acima de 30 anos, todos atuam há mais de um ano na organização atual.

Por razões éticas e para garantir a não identificação dos (a) psicólogos (a) entrevistados (a), não foram expostos maiores dados referentes às Instituições, além do ramo de atividades.

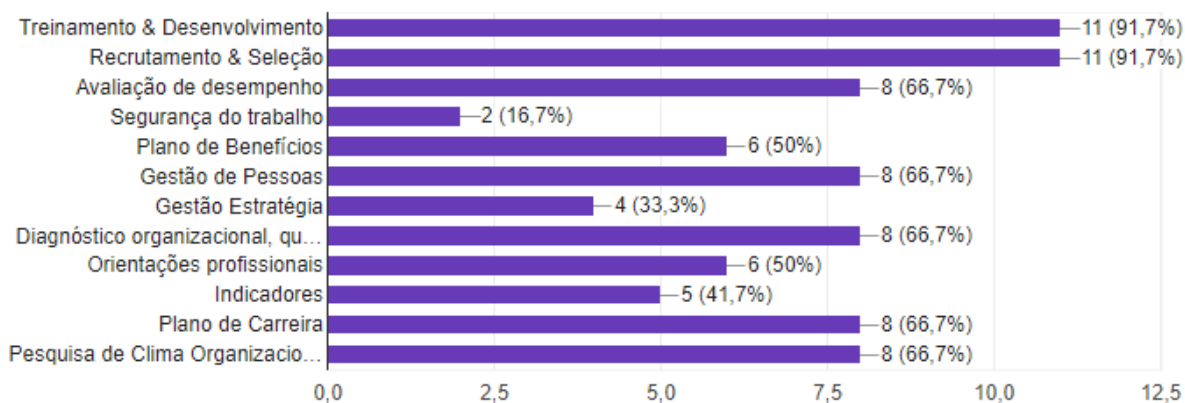
#### 4.6. Atividades desenvolvidas:

Nos quadros a seguir é apresentado a categoria Atividades Desenvolvidas, que teve como objetivo levantar as principais atividades, funções e tarefas que os profissionais entrevistados desenvolvem no seu local de trabalho. E Quais as

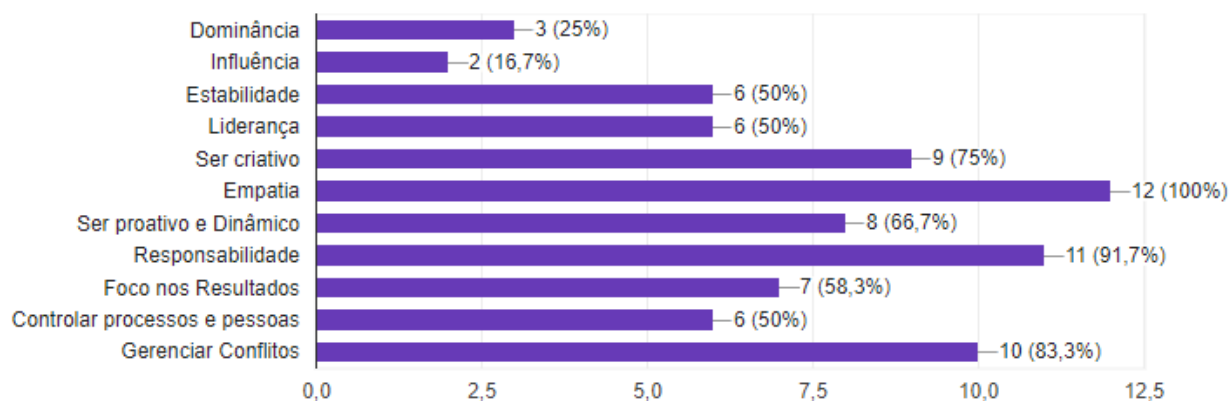


características que este profissional deve ter.

Quadro 2 - Em quais áreas a psicologia organizacional atua dentro das empresas pesquisadas:



Quadro 3 - Características que um Psicólogo Organizacional deve ter:



A partir da análise do quadro 2, pode-se perceber que na maioria das empresas pesquisadas, é designado ao psicólogo a responsabilidade de atuar nas áreas de Recrutamento & Seleção de Pessoal e Treinamento & Desenvolvimento da empresa. E como principais características este profissional deve ter a empatia, responsabilidade, saber gerenciar conflitos e ser criativo, dentre outras.

Entende-se por recrutamento um conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização (CHIAVENATO, 1983) e, seleção como sendo alguns passos específicos para decidir qual dentre os recrutados deve ser contratado pela empresa

(WERTHER; DAVIS, 1983 ). A Seleção fundamenta-se em dados e informações de análise e especificações do cargo a ser preenchidos. Por isso, se faz sempre necessário a Análise e Descrição de Cargos, para que se possa dar andamento eficiente com o processo de Recrutamento e Seleção.

Em relação ao diagnóstico de clima, a pesquisa de clima organizacional é a ferramenta mais importante para entender o ambiente de trabalho e seus efeitos nos colaboradores. Com ela, usamos a percepção dos funcionários para compreender o contexto no qual eles estão inseridos e promover melhorias com impacto na motivação, produtividade e resultado financeiro. Embora os eventos afetem os membros da organização de formas distintas, já que uma característica pode aparecer agradável a indivíduo e não a outro, cria-se nas empresas um certo padrão de comportamento que é o resultado de como as pessoas ou grupos se relacionam no ambiente de trabalho, considerando as normas da empresa (cultura). Luz (2003 ) traz o conceito de clima de diversos autores e conclui que há pelo menos três palavras chave, que aparecem com muita frequência, sendo elas: satisfação e percepção, relacionadas aos funcionários e cultura organizacional que muitos autores tratam como algo próximo ao clima. Entende-se por cultura organizacional um conjunto de valores, crenças, atitudes e normas compartilhadas que moldam o comportamento e as expectativas de cada membro da organização. Cada empresa possui uma cultura própria, distinta de todas as outras, ainda que haja a influencia dos valores culturais do meio social onde esta inserida. É a cultura que vai dar uma identidade a organização, tornando-a reconhecida por seus colaboradores e pela sociedade como um todo, por determinadas características (LUZ, 2003).

Em relação ao treinamento e desenvolvimento também é de responsabilidade de onze dentre os dozes entrevistados, Pontes (2001) afirma ser um processo educacional, contínuo, através do qual os colaboradores da empresa recebem novos conhecimentos, adquirem novas atitudes e habilidades, de acordo com as necessidades organizacionais. No processo de treinamento e desenvolvimento estão incluídas palestras, cursos, estágios entre outras atividades de capacitação do colaborador. Para Chiavenato (1985) o desenvolvimento é a educação que tem a finalidade de ampliar, desenvolver e aperfeiçoar o homem para seu

crescimento profissional em determinada carreira na organização, visando proporcionar conhecimentos que transcendam o que é exigido no cargo atual, preparando-o para assumir funções mais complexas. Desta forma, caracteriza-se por um processo educacional de longo prazo. Já o treinamento é o processo educacional através do qual são aprendidos conhecimentos, habilidades e atitudes em função de objetivos e necessidades definidas pela organização. O treinamento ocorre de acordo com o crescimento e, conseqüentemente com as mudanças organizacionais, visando atender às novas necessidades.

Treinamento para Albuquerque (2003) é a capacitação dos colaboradores é muito importante, tendo um valor estratégico para instituição, podendo assim desenvolver as potencialidades dos indivíduos, obtendo um maior desempenho de suas funções.

“[...] fornecemos cursos, treinamentos aos funcionários e oferecemos ajuda de custo[...]” (S1).

Outros como Walton (1973 apud VIEIRA, 1996) e Belanger (1973 apud FERNANDES, 1996), também colocam que os treinamentos oferecidos pela instituição são importantes indicativos para promover a qualidade de vida no trabalho.

“[...] a empresa dá oportunidade de estudarmos, temos convênio com o SESI, pois três vezes na semana é realizado aulas aqui dentro da empresa mesmo, depois do expediente[...]” (S4).

Em relação ainda às atividades que os psicólogos mais desempenham, destaca-se também a Integração. Para Pontes (1996), o processo de recrutamento e seleção não termina no momento da admissão do candidato à vaga. É importante um processo de acompanhamento e de adaptação do indivíduo na empresa e ao cargo destinado. Esse processo de adaptação é essencial, pois toda empresa tem sua cultura, seus valores, seu modo de ser. O processo de adaptação do homem à organização exige que a pessoa adapte suas próprias idéias, seus sentimentos, aos padrões aceitos na empresa. Porém, a integração tem como

objetivo propiciar ao novo colaborador o sentimento de aceitação como membro da equipe, o que facilitaria atitudes positivas com relação ao seu trabalho. Neste processo o psicólogo teria o papel de facilitador, tornando assim possível o surgimento de relações amigáveis e de companheirismo, bem como de educar o novo membro de forma a compreender, viver e sentir a cultura organizacional.

Os Psicólogos Organizacionais quando atuam em uma empresa a primeira coisa que fazem é o mapeamento e os levantamentos das necessidades das organizações, tendo o papel dentro das empresas de aplicador dos princípios da psicologia, como de: recrutamento & seleção, treinamento e desenvolvimento de pessoas, pesquisas de clima organizacional, acompanhamento e orientações quanto a avaliação de desempenho dos colaboradores, qualidade de vida (QVT) desses colaboradores, relacionamentos interpessoais dentro das organizações, também atuam em conjunto com a equipe da medicina do trabalho, médicos, assistentes sociais e enfermeiros, com o intuito de planejar e implantar programas preventivos de doenças ocupacionais, mapeando e analisando as condições ambientais geradoras de doenças nos trabalhadores. Podendo também, oferecer assistência psicossocial visando à intervenção em problemas individuais ou sociais que possam estar gerando um nível de estresse no trabalhador. Segundo Fernandes (1996), as organizações que não estiverem atentas para a QVT pode se considerar decadente, uma vez que se seus clientes internos não estão satisfeitos refletirão essa insatisfação na sua produtividade, em outras palavras, o produto ou serviço final da empresa é o reflexo da satisfação e da qualidade de vida dos funcionários, se este tem uma alta qualidade de vida, o produto da empresa será de alta qualidade e seus clientes externos estarão satisfeitos.

## **5. Benefícios da psicologia organizacional na Gestão de Pessoas**

A psicologia organizacional vai muito além do uso de testes psicológicos para a seleção de pessoal, ao contrário do que muitos pensam. É utilizada também para compreender o comportamento das pessoas no ambiente de trabalho, oferecendo suporte em decisões relacionadas aos processos de gestão de recursos humanos, BRANDÃO (2017).

Por meio de ações que valorizam o profissional, a psicologia organizacional

cria um bom ambiente de trabalho, gerando um aumento de produtividade e diferencial competitivo para a organização. A psicologia organizacional promove a excelência operacional em todos os sectores da empresa quando bem trabalhada, actuando no acompanhamento dos funcionários, treinamentos, e diagnóstico da organização e suas funções, tais como:

- ✓ Ajuda na formação de líderes;
- ✓ Soluciona problemas no ambiente de trabalho; e
- ✓ Melhora a produtividade.

### **5.1.A contribuição da Psicologia na Organização**

Existem diversas formas e fatores nos quais a psicologia contribui e se preocupa dentro da organização, dentre alguns deles se destacam:

- ✓ Emoções e afetividade no trabalho;
- ✓ Motivação dos funcionários;

Por outro lado, contribui também no estudo de comportamento dos colaboradores, assistência nos recrutamentos e seleções internas ou externas, incentivos de estratégias para melhorar o ambiente organizacional, assim como ajudar também a desenvolver equipes multiprofissionais, avaliações de desempenho, treinamentos e dinâmicas em grupo que contribui na harmonização entre os colaboradores buscando sempre condições favoráveis para a realização de trabalhos com muito êxito, como por exemplo:

- ✓ Na motivação dos colaboradores, no estudo de análise da saúde mental no trabalho, com estudos/pesquisa, com vistas à produção relativas à Psicologia Organizacional, bem como no planejamento ambiental, ou seja, proporcionar um ambiente de trabalho holístico para alcançar resultados sustentáveis.

### **5.2.Principais áreas de atuação do psicólogo organizacional**

- ✓ Recrutamento e Seleção de Pessoal: através da análise do ambiente de trabalho e do cargo, realiza a definição do perfil do profissional a ser escolhido para ocupação do cargo, define a metodologia de recrutamento e utiliza técnicas de seleção de pessoal.

- ✓ Treinamento, Desenvolvimento e Capacitação de Recursos Humanos: através de diagnóstico de necessidade de treinamento, planeja, organiza e desenvolve os programas instrucionais para os colaboradores da organização.
- ✓ Avaliação de Treinamento: desenvolve e aplica instrumentos de avaliação da reação e do impacto do treinamento no trabalho.
- ✓ Avaliação de Desempenho: prepara e treina os gestores em avaliação de desempenho de suas equipes, elabora o manual dos procedimentos para avaliação, desenvolve os procedimentos para diagnóstico, acompanhamento e resolução dos problemas de desempenho no trabalho.
- ✓ Análise de Cargos e Tarefas: desenvolve procedimentos e instrumentos para descrição de cargos e tarefas, usa referidos procedimentos e instrumentos seguido de análise dos resultados obtidos e faz a descrição dos cargos e tarefas.
- ✓ Diagnóstico Sócio-Ambiental: observa a relação entre homem e ambiente (comunitário, social e ecológico), estuda tanto a maneira como o ambiente físico influencia no bem-estar das pessoas, quanto o impacto que as acções das pessoas têm sobre o ambiente físico e natural.
- ✓ Diagnóstico da Saúde Mental no Trabalho: avalia o ambiente de trabalho analisando os aspectos psicológicos e de salubridade, ou seja, as características do trabalho e suas consequências, por ex: estresse, doenças ocupacionais, etc.
- ✓ Orientação Profissional: aplicação de estratégia para redirecionamento de carreira, orientando aos colaboradores quanto à adequação e identificação profissional em que possam atuar.
- ✓ Diversidade Cultural nas Organizações: planeamento e intervenção em focos de conflitos internos devido a diferenças de personalidades, grupos étnicos, preferências sexuais, género, idade, religião, entre outros, através de pesquisas do clima interno e da cultura organizacional.

## Conclusão

O presente estudo possibilitou certa expansão de conhecimentos, aprendizagem que intermídia a teoria da Psicologia Organizacional como meio de Trabalho no mundo globalizado. Como vem sendo a evolução da Psicologia diante do mundo do trabalho na contemporaneidade para poder atender as demandas das empresas de recursos humanos, as novas possibilidades.

Dai que, chegando o fim este trabalho, ficou evidente de como ocorrem os fenômenos da psicologia organizacional no âmbito do trabalho e como atua para promover qualidade de vida, a partir de uma visão global do sujeito, tarefa árdua, e, como tal, têm exigido dos psicólogos maior empenho e capacitação no que tange aos processos das organizações.

Este estudo foi embasado realização de pesquisa de campo, pesquisa em artigos e livros relacionados à importância do Psicólogo organizacional na Gestão de Pessoas e suas principais características para exercer suas atividades com qualidade e resultados, como por exemplo: a qualidade de vida dos trabalhadores, tema extremamente relevante no mercado atual, despertando o interesse de muitas empresas, onde o Papel do Psicólogo dentro das empresas é o de aplicador dos princípios da psicologia. Conclui-se então que, as empresas que adotam estratégias de Qualidade de Vida no trabalho, quase sempre optam por um profissional da área, como o Psicólogo Organizacional, esperando que os mesmos contribuam para o resultado positivo da empresa.

Os psicólogos além de contribuir para estratégias de QVT, tem grande importância nos processos de recrutamento e seleção nas organizações com aplicação de testes psicológicos, treinamento e desenvolvimento dos colaboradores, pesquisas de clima organizacional, para desenvolver estratégias de motivação e reconhecimento profissional, acompanhamento e orientações quanto as avaliações

de desempenho dos colaboradores. Podendo oferecer assistência psicossocial visando à intervenção em problemas individuais ou sociais que possam estar gerando um nível de estresse no trabalhador.

A atuação do Psicólogo Organizacional está voltada também para o estabelecimento da relação entre a empresa e as entidades de classes trabalhistas, promovendo

democratização e aumento de ciência política entre os trabalhadores. Todavia, a psicologia organizacional no seio do trabalho tem a função de possibilitar um novo olhar para a subjectividade do trabalhador, mas levando em consideração os factores objectivos que ocorrem nesse sistema, a fim de evitar a psicologização dos fenómenos ou reducionismos. Nessa perspectiva, pode-se pensar em uma psicologia organizacional do trabalho que contribui, de fato, para abrir caminhos que lidem com esses impasses, uma vez inerentes ao próprio objeto de estudo.



## Referências bibliográficas

- AMADOR, Fernanda Spanier. Psicologia, Trabalho e Gestão? Arquivos Brasileiros de Psicologia; Rio de Janeiro, 69 (2): 21-23 /04/2017
- BASTOS, A. V. B. (Org.). O psicólogo nas organizações de trabalho no Brasil. Porto Alegre: Artmed, 2004.
- Brandão, H. P. (2007). Competências no trabalho: uma análise da produção científica brasileira. Estudos de Psicologia (Natal), 12 (2), 149-158.
- CAMPOS, Keli Cristina de Lara et al. Psicologia organizacional e do trabalho – retrato da produção científica na última década. Psicologia: Ciência e Profissão, Brasília, v. 31, n. 4, p. 702-717, jun. 2011.
- CHIAVENATO, I. Recursos humanos. Edição compacta. São Paulo: Atlas, 1983.
- CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas - 2. Ed. Rio de Janeiro: Campus, 2004.
- CHIAVENATO, I. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3ª. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.
- DAVIS, Keith e NEWSTROM, John W. Comportamento Humano no Trabalho: Uma Abordagem Psicológica. São Paulo: Pioneira, 1992. FERNANDES, E. C. Qualidade de Vida no Trabalho. Como Medir para Melhorar. Salvador. Casa da Qualidade, 1996.
- GARETH, R. Jones. Teoria das Organizações. 6ª Edição. São Paulo: Person, 2010.
- SILVA, R. M. O Papel do Psicólogo Organizacional na Gestão da Qualidade Total. RH Portal, 200. Disponível em:<[http://www.rhportal.com.br/artigos/wmview.php?idc\\_cad=bfaqzgjagj](http://www.rhportal.com.br/artigos/wmview.php?idc_cad=bfaqzgjagj)> Acesso em:25 out. 2021.
- SPECTOR, P. E. Psicologia nas Organizações. São Paulo: Editora Saraiva, 2005.
- Sampaio, J. R. (1995). As três faces da psicologia do trabalho. Revista PSIQUE, 5 (6), 58-82.
- ZANELLI, J. C. O psicólogo nas organizações de trabalho: formação e atividades profissionais. Florianópolis: P aralelo 27, 1994. ZANELLI, J. C. O psicólogo nas organizações de trabalho. Porto Alegre: Artmed, 2002.
- ZANELLI, J. C.; BASTOS, A. V. B. Inserção p rofissional do p sicólogo em organizações e no trabalho. In: ZA NELLI, J. C.; BORGES–ANDRADE, J. E.