

**FACULDADE PATOS DE MINAS
DEPARTAMENTO GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA
CURSO BACHARELADO EM PSICOLOGIA**

PATRÍCIA FERREIRA CAITANO

**PSICOLOGIA DAS ORGANIZAÇÕES E DO TRABALHO: uma pratica
profissional**

**PATOS DE MINAS
2019**

PATRÍCIA FERREIRA CAITANO

**PSICOLOGIA DAS ORGANIZAÇÕES E DO TRABALHO: uma pratica
profissional**

Artigo apresentado à Faculdade Patos de Minas como requisito para conclusão do Curso de Graduação em Psicologia para finalidade de obtenção do título de Bacharel, podendo gozar dos direitos de Psicóloga.

Orientadora: Profa. Ma. Constance Rezende Bonvicini

**PATOS DE MINAS
2019**

FACULDADE PATOS DE MINAS
DEPARTAMENTO DE GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA
Curso Bacharelado em Psicologia

PATRÍCIA FERREIRA CAITANO

**PSICOLOGIA DAS ORGANIZAÇÕES E DO TRABALHO: uma pratica
profissional**

Banca Examinadora do Curso de Bacharelado em Psicologia, composta em 25 de
novembro de 2019.

Orientadora: Profa. Ma. Constance Rezende Bonvicini
Faculdade Patos de Minas

Examinadora 1: Profa. Esp. Cíntia Cristina de Moura
Faculdade Patos de Minas

Examinador 2: Prof. Esp. Bráulio Emilio Maciel Faria
Faculdade Patos de Minas

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, pelo dom da vida e por ter me proporcionado chegar até aqui, não foi fácil, pois tive que abrir mão de muitas coisas. Só Deus sabe o que passei, quantas vezes chorei, o quão difícil foi chegar até aqui, nesses 5 anos quanta dedicação e paciência tive que ter, pois parecia ser uma eternidade, tive que ter persistência e pedir forças e sabedoria para continua.

Resumindo em uma palavra a Ele: GRATIDÃO!

À minha família, ao meu esposo, Rodrigo, por toda sua paciência e compreensão e por cuidar de nossa filha com todo amor e carinho para que eu pudesse, todos os dias, estar presentes nas aulas e realizar meu grande sonho de formar em Psicologia.

À minha filhinha, Paloma, que mesmo tão pequena me incentivou a lutar todos os dias. Muitas vezes eu saía de casa e deixava-a em choro, mas isso era para que eu pudesse dar um futuro melhor a ela, foram muitas as vezes que sai com coração apertado e aquela vontade de chorar junto com ela, contudo eu tinha que me conter.

À minha mãe, Cleusa, pela dedicação e incentivo, por cuidar de minha filha, para que eu pudesse cumprir com meus estágios.

Agradeço aos meus professores, que sempre estiveram dispostos a me ajudar e contribuir com meu aprendizado, em especial, à minha orientadora, Profa. Ma. Constance Rezende Bonvicini, pela gentileza em proporcionar o direcionamento adequado à confecção deste estudo, tornando possível sua concretização. A cada dica, pela paciência e grandes ensinamentos. Ela mora no meu coração.

À minha professora, Dra. Luciana de Araújo Mendes Silva, pela paciência, dedicação e importantes orientações oferecidas a este trabalho.

Ao meu coordenador de curso, Prof. Me. Gilmar Antoniassi Júnior, pelo apoio carinho e atenção, sempre que precisei estava pronto para me ajudar e me orientar da melhor maneira, ele é um exemplo ser humano.

Aos meus colegas, que estiveram comigo nessa caminhada, não foi fácil para nenhum de nós, quantas risadas, quantos choros, mas vencemos.

A todos que de alguma forma contribuíram com esse trabalho, deixo aqui o meu carinho e o meu muito obrigada.

*A Administração de Pessoal busca harmonizar “os interesses complementares da empresa (eficiência, produtividade, lucro, continuidade do negócio) com os interesses individuais (realização pessoal, possibilidade de desenvolvimento, participação, aceitação, **bem-estar** pessoal).*

Tomás de Vilanova Monteiro Lopes

PSICOLOGIA DAS ORGANIZAÇÕES E DO TRABALHO: uma pratica profissional

Patrícia Ferreira Caitano¹

Constance Rezende Bonvicini²

RESUMO

A Psicologia, enquanto atividade profissional, apresenta um expressivo enfoque de reconhecimento na Psicologia Organizacional, segundo maior campo de atuação desses profissionais. O objetivo deste estudo é destacar as pertinências do trabalho do psicólogo na Psicologia Organizacional e do Trabalho. Foi realizada uma pesquisa bibliográfica descritiva com abordagem qualitativa. Os dados teóricos mostram que a Psicologia das Organizações e do Trabalho lida com interesses relacionados às empresas e às pessoas que delas fazem parte, o que acaba por estabelecer a necessidade de se propor intervenções diversas para mediar relações no ambiente de trabalho, de forma a atender às perspectivas das partes interessadas, harmonizando as relações. Sendo reconhecida como um campo de atuação interdisciplinar, busca compreender os fenômenos organizacionais desenvolvidos em torno de um conjunto de questões referentes ao bem-estar do indivíduo e dos interesses organizacionais.

Palavras-chave: Psicólogos. Psicologia Laboral. Psicologia Organizacional e do Trabalho.

ABSTRACT

Psychology, as a professional activity, presents a significant focus of recognition in Organizational Psychology, the second largest field of activity of these professionals. The aim of this study is to highlight the relevance of the work of the psychologist in Organizational and Work Psychology. A descriptive bibliographic research with qualitative approach was performed. Theoretical data show that Organizational and Work Psychology deals with interests related to companies and their people, which ultimately establishes the need to propose different interventions to mediate relationships in the workplace, in order to meet stakeholder perspectives by harmonizing relations. Being recognized as an interdisciplinary field of action, it seeks to understand the organizational phenomena developed around a set of issues concerning the well-being of the individual and organizational interests.

Keywords: Psychologists. Labor Psychology. Organizational and Work Psychology.

1 Graduada em Psicologia pela Faculdade Patos de Minas (FPM). E-mail: patytontonferreira@hotmail.com

2 Mestre em Administração pela Uni horizontes, Docente PGPSI/FPM. E-mail: constancebonvicini@yahoo.com.br

1 INTRODUÇÃO

A Psicologia, enquanto atividade profissional, apresenta um expressivo enfoque e reconhecimento nas práticas clínicas. Apesar de no Brasil, historicamente, o psicólogo possuir essas, como áreas de maior atuação, um estudo desenvolvido pelo Conselho Federal de Psicologia (CFP), realizado em 1988, destacou a Psicologia Organizacional ou do Trabalho como o segundo maior campo de atuação desses profissionais. No ano de 2000, essa prática foi apresentada como a terceira maior área de atuação, com cerca de 12,4% dos profissionais. Informações como essas comprovam o relevante espaço que ocupam as práticas de Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) no conjunto de atividades da profissão, elevando a importância de se empreender maiores esforços investigativos nessa disciplina (Campos, Duarte, Oliveira, & Oliveira, 2011)

A POT lida com interesses relacionados às empresas e às pessoas que delas fazem parte, o que acaba por estabelecer a necessidade de se propor intervenções diversas para mediar essa relação no ambiente de trabalho. Dessa forma, atende-se às perspectivas das partes interessadas, harmonizando as relações, o que evidencia certa complexidade no cenário laboral (Gurka & Nogueira, 2018)

Em outros termos, a POT se ocupa tanto do saber psicológico quanto de sua aplicação ao ambiente de uma determinada instituição. Podendo ser reconhecida como um campo de atuação interdisciplinar, que busca compreender os fenômenos desenvolvidos em torno de um conjunto de questões referentes ao bem-estar do indivíduo e aos interesses organizacionais (Campos et al., 2011).

A proposta deste trabalho se reveste de importância, ao saber que ao psicólogo compete compreender e intervir sobre as relações pessoais e organizacionais, por meio de análises de múltiplos fatores que caracterizam a postura dos colaboradores e as políticas propostas pelas instituições. Para tanto, o profissional em questão deve elaborar estratégias norteadas para preservar, aperfeiçoar ou reestruturar a qualidade de vida e bem-estar dos colaboradores, de modo a manter um clima organizacional propício ao pleno desenvolvimento de ambas as partes, considerando-se ainda a necessidade das empresas estabelecerem boas relações com os diferentes interesses sociais. Nota-se, por meio desse contexto, a importância do desenvolvimento deste trabalho, para que se

tenha a oportunidade de compreender melhor como se estabelece a postura do psicólogo.

A partir da problemática aqui levantada, objetivou-se destacar as pertinências do trabalho do psicólogo dentro das organizações, para tanto, buscou-se conceituar e caracterizar a POT, delineando percepções que perpassam pelos enfoques individualistas, sistêmicos e políticos. Reflete-se sobre intervenções correspondentes às atribuições do exercício do psicólogo, para que haja uma ação participativa e eficaz deste profissional no contexto organizacional.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 Psicologia e suas áreas: atuação do psicólogo

As áreas de atuação relacionadas à Psicologia correspondem às atribuições profissionais dos seus graduados, os campos de especialização do psicólogo são bastante diversificados. O CFP, em outubro de 1992, disponibilizou contribuições para o catálogo brasileiro de ocupações do Ministério do Trabalho, determinando as áreas de atuação do Psicólogo. Conforme o órgão, esse profissional encontra-se habilitado para exercer a profissão no domínio da educação, lazer, justiça, saúde, comunidades, sociedade e trabalho, cujo fim é, proporcionar a saúde mental e o bem-estar por meio do diagnóstico procedente de fatores hereditários, sociais e culturais das pessoas (Conselho Federal de Psicologia [CFP], 2018).

No âmbito de suas atribuições profissionais, o psicólogo pode atuar na área da educação, saúde, lazer, trabalho, segurança, justiça, comunidades e comunicação, com o objetivo de promover o respeito à dignidade e à integridade do ser humano. As especialidades reconhecidas pelo CFP são: Psicologia Escolar/Educacional, Psicologia de Trânsito, Psicologia Jurídica, Psicologia do Esporte, Psicologia Clínica, Psicologia Hospitalar, Psicopedagogia, Psicomotricidade, Psicologia Social, Neuropsicologia e Psicologia Organizacional e do Trabalho (Bernardes, Garcia, & Jacques, 2012).

2.1 Conceitos de organização

Uma organização refere-se a um sistema de atividades coordenadas por duas

ou mais pessoas. Esse sistema se estabelece em um ambiente no qual os colaboradores exercem atividades laborativas e passam grande parte de suas vidas. Nesse contexto, a colaboração entre as equipes, a habilidade para se comunicarem e a boa vontade em cooperar para uma finalidade comum é o que possibilita a existência das organizações. Em outros termos, as instituições são formadas por pessoas e dependem delas para alcançarem seus objetivos e cumprirem suas metas (Chiavenato, 2002).

A finalidade das organizações é reunir um conjunto de esforços para alcançar seus objetivos com competência, uma vez que, se refere a uma atividade social que mobiliza o mercado de recursos humanos, contribuindo com a sociedade. Formalmente conceitua-se como: “um conjunto de pessoas que trabalham juntas numa divisão de trabalho para atingir um objetivo comum” (Schermerhorn Jr. & John, 1999, p. 30). Envolvendo uma variedade de: clubes, instituições voluntárias, religiosas, entidades como: empresas, estabelecimentos escolares, órgãos governamentais, hospitais, entre outros. A atenção do comportamento organizacional se aplica a toda essa diversidade. Uma organização tem o fim de contribuir com alguma coisa de valor para a sociedade, isto é, produzir produtos ou serviços.

Instituições grandes, médias ou pequenas, que visam ao lucro, proveem produtos e serviços. E as sem fins lucrativos providenciam benefícios públicos, como: assistência médica, educacional, justiça e conservação de estradas. Uma organização que prioriza um bom funcionamento atinge seu objetivo com as vantagens da sinergia. Para que isso seja possível, elas dependem essencialmente do esforço das pessoas, o imperativo recurso humano. São os seres humanos que colocam em uso os recursos materiais, como: diferentes tecnologias, informações, dinheiro, matérias-primas, equipamentos e instalações físicas para criarem produtos finais e serviços (Schermerhorn Jr. & John, 1999).

Compreendidas como sistemas abertos, as organizações reúnem recursos humanos e materiais em seus ambientes, estabelecendo atividades que resultam em produtos e serviços. Se este processo der certo e for possível atingir uma demanda estável, a organização consegue se manter no mercado. Entretanto, se o processo não acertar, ela é obrigada a fechar as suas portas.

Muitas pessoas dependem dos recursos das organizações para sobreviverem, salários, abonos, lucros e outras maneiras de remuneração para

recompensar trabalhos ou investimentos, isso as possibilita manterem a aquisição de bens e serviços de que necessitam. Os desempenhos obtidos pelas instituições são importantes e relevantes para clientes, colaboradores, fornecedores, acionistas e para a sociedade em geral. Para satisfazer a todas essas perspectivas elas necessitam ser bem administradas. “É a administração que faz as organizações serem capazes de utilizar corretamente seus recursos e atingir objetivos” (Maximiano, 2008, p. 4).

Administração “significa em primeiro lugar, ação. A administração é um processo dinâmico de tomar decisões e realizar ações que compreende cinco processos principais interligados: planejamento, organização, liderança (e outros processos de gestão de pessoas)” (MAXIMIANO, 2008, p. 12). Logo, pessoas que administram quaisquer conjuntos de recursos são administradoras, gerentes ou gestoras. Muitos são os profissionais que contribuem para gerir as organizações, dentre eles, pode-se contar com o psicólogo, que lida com as atribuições conferidas a POT.

2.3 Psicologia Organizacional e do Trabalho

O trabalho é um elemento social e cultural que marca a sociedade ao longo dos anos. A psicologia se preocupa com esse segmento, por ele conduzir diversos setores da sociedade e proporcionar diferentes significados à experiência humana. A POT tem os diferentes contextos do ambiente laboral como seu objeto de estudo, atuando de forma individual ou em equipes multiprofissionais em organizações sociais formais ou informais, podendo operar no processo de recrutamento, seleção e treinamento de pessoal e realizar avaliações dos recursos humanos, através do uso de diferentes técnicas, como: entrevistas, testes e questionários, promovendo o bem-estar e saúde dos colaboradores (CFP, 2018)

Compete ressaltar que a Administração de Recursos Humanos (ARH) consiste:

[...] no planejamento, na organização, no desenvolvimento, na coordenação e no controle de técnicas capazes de promover o desempenho eficiente do pessoal, ao mesmo tempo em que a organização representa o meio que permite as pessoas que com ela colaboram alcançar os objetivos individuais relacionados direta ou indiretamente com o trabalho (CHIAVENATO, 2002, p. 162).

Cabe ao psicólogo compreender que a Administração de Recursos Humanos é composta de um departamento responsável por um conjunto de decisões, que desenvolvem as relações de trabalho, por conseguinte, a sua qualidade exerce influência na competência da organização e na possibilidade dos colaboradores alcançarem os seus objetivos.

Ao compor a gestão de uma organização, o psicólogo deve estar ciente de que irá contribuir com os gestores para administrar os Recursos Humanos, tarefa que envolve: o planejamento, a coordenação, o desenvolvimento e o domínio de técnicas competentes para motivar o desempenho do pessoal (Chiavenato, 2002).

A abordagem da ação do psicólogo no contexto organizacional pode ser de natureza preventiva ou como forma de promover as relações entre o homem e o trabalho, visando melhorar a qualidade de vida dos indivíduos que o compõem (Moreira, Souza, & Silveira, 2018).

A atuação dos psicólogos na Administração de Recursos Humanos objetiva ser centrada nos indivíduos e na estratégia da organização para que, assim, sejam vistos como facilitadores dos processos e não simplesmente como analistas, que focalizam exclusivamente nos resultados. Mesmo porque, entre uma das principais funções do psicólogo no RH é a promoção da aprendizagem contínua, estimando-a como um recurso que gerencia o desenvolvimento, o aprimoramento das pessoas e suas relações, visionando um ambiente de trabalho produtivo, capaz de gerar lucros expressivos para a empresa. Assim, a atuação do psicólogo no ambiente laboral “é uma prática desafiadora, que vai muito além do que se aprende em sala de aula. Requer criatividade, dinamismo, flexibilidade, pensamento crítico, iniciativa e muito estudo” (Freitas & Bonvicini, 2018, p. 1).

Alguns enfoques devem ser considerados no contexto da ARH, sendo eles o individualista, o sistêmico e o político.

2.2.1 Enfoque individualista

O enfoque individualista se liga ao modelo capitalista tradicional, pois com o surgimento de grandes oficinas e a aglomeração de vários empregados em um mesmo local, surge a necessidade da padronização do processo fabril. Neste modelo, a fim de selecionar e treinar pessoas, o psicólogo era convocado para “resolver os seguintes problemas: como desenvolver habilidades? Quem se adapta

melhor a tal tipo de produção? Como dosar as recompensas? ” (Fernandes, 2011, p. 5).

Na perspectiva individualista, o objetivo é a adequação ou a adaptação das características das pessoas às condições de trabalho. A psicologia aqui torna-se instrumento para potencializar a produtividade por meio da satisfação individual, sem questionar o ordenamento institucional e nem identificar o sentido dos processos de trabalho no interior do sistema social como um todo. Ocorre que desse modo, é negado a participação dos progressos ao colaborador, como pessoa e como membro de uma classe social, pois ele é privado do fruto de seu trabalho por estruturas socioeconômicas que controlam a distribuição dos bens produzidos em benefício dos setores dominantes (Martin-Baro, 2014).

Esse momento da POT é caracterizado por um enfoque individualista, ligado a consolidação do setor industrial, produção em massa, extensão da jornada de trabalho, fragmentação e desqualificação laboral. Todavia, com as mudanças sociopolíticas e econômicas, o fortalecimento dos movimentos sindicais e das lutas trabalhistas, essa abordagem teria se mostrado limitada frente às demandas das organizações (Lima, Costa, & Yamamoto, 2011).

2.2.2 Enfoque sistêmico

O enfoque sistêmico tem seu início com o esgotamento do enfoque individualista, a partir das crises econômicas no início do século XX. A articulação da abordagem macroeconômica Keynesiana e a de Ford acarretaram novos problemas, tais como: “o que oferecer ao trabalhador para retê-lo? Como se comunicar? Como fazer o trabalhador se submeter ao trabalho mecânico? Como motivá-lo? ” (Fernandes, 2011, p. 6). Indagações que levaram a psicologia a construir um novo modelo de atuação a partir do estudo de novos conteúdos como: liderança, motivação, relações interpessoais, processos de comunicação, identificação de grupos, mudança organizacional e estilo de gestão (Fernandes, 2011).

Assim, a Psicologia passou a adotar o enfoque sistêmico, caracterizado pela ampliação de seu objeto de análise do nível individual para o grupal e organizacional. Nesse sentido, o ambiente de trabalho passou a ser visto como um sistema com elementos inter-relacionados e dinâmicos, de modo que as atividades

do psicólogo se voltaram para o ajuste da organização ao indivíduo e vice-versa (Lima et al., 2011).

Neste modelo, cada organização é um mundo de sentido, a lógica das empresas se baseia em uma espécie de autonomia funcional em relação aos processos da sociedade. Os níveis salariais, as políticas de seleção e demissão, as metas produtivas e as mudanças de linha não replicam às necessidades do país ou da região, mas sim às exigências internas. Seu vínculo com o meio externo se reduz à reação diante de condições de possibilidade, se estas permitem ou não desenvolver melhor seus objetivos, sem satisfazer as necessidades sociais de sua população (Martin-Baro, 2014).

2.2.3 Enfoque político

Acompanhando o movimento de reestruturação do capital em escala mundial e seus efeitos sobre as empresas, sociedade e a organização da classe trabalhadora, é construída uma nova abordagem para a POT. Para a sua intervenção, se faz necessária uma análise do comportamento que leve em conta as mediações políticas e tratem, em um âmbito estratégico, as políticas organizacionais e as políticas públicas de trabalho e emprego (Lima et al., 2011).

O enfoque político não descarta os avanços da psicologia tradicional do trabalho. Busca superar as deficiências dos enfoques que tendem a isolar os processos psíquicos dos contextos sociopolíticos concretos em que são produzidos. Estuda os comportamentos enquanto articulações da ordem social, assim sendo, de forças sociais, independentemente de serem relações diretas ou indiretas. Trata-se de examinar os comportamentos como mediações políticas, uma vez que o poder social nasce das relações econômicas, e, portanto, no processo de distribuir socialmente o trabalho, que se trata de uma fonte de poder político, tanto em termos grupais quanto em termos pessoais. Nesse processo, as pessoas se desenvolvem ou estancam, se realizam ou alienam, se humanizam ou desumanizam (Martin-Baro, 2014).

Diante do novo processo, a atuação gira em torno das seguintes questões: “como contar com o pensamento, a proatividade e a saúde do trabalhador, como provar as perdas dos trabalhadores? Como conduzir lutas por melhores salários e condições de trabalho?” (Fernandes, 2011, p. 6). O Psicólogo do trabalho deve lidar

com conceitos abrangentes e dinâmicos, pensar de forma estratégica as políticas organizacionais e as políticas de trabalho e emprego. No contexto organizacional, deve exercer um papel de agente econômico reflexivo, capaz de decisões dentro de um universo gerencial (Fernandes, 2011).

2.3 O campo de ação do psicólogo na POT

O comportamento humano no contexto organizacional e as práticas em POT se apresentam em três vértices: psicologia do trabalho, psicologia organizacional e gestão de pessoas. A Psicologia do Trabalho se interessa pelas questões entre comportamento humano e o trabalho em si, no que se refere às funções do emprego, condições e higiene, saúde, ergonomia, orientação profissional e empregabilidade. Por sua vez, a Psicologia Organizacional se volta para interação do comportamento humano no trabalho e a organização, ou seja, atitudes, crenças, valores, percepções e emoções, a fim de articular estes fenômenos aos processos produtivos. Já a Gestão de Pessoas tem uma ênfase na interação da ação humana e a organização, considerando as políticas e práticas que impulsionam a ação individual e coletiva, expressando a organização em seus objetivos e sua missão (Visc, Vasconcelos, & Pellicoli, 2017).

Trata-se de um campo em que o psicólogo é continuamente pressionado por demandas sociais, organizacionais e de campos disciplinares correlacionados, que forçam a incorporação de outros tópicos e novos rearranjos temáticos que direcionam seu estudo e atuação. Nesse sentido, as publicações na área sinalizam três pautas principais: a crítica das condições de trabalho contemporâneas (ergonomia da atividade, abordagens psicossociais, qualidade de vida, gestão humanizada de pessoas); a produção conceitual sobre comportamento humano nas organizações (vínculos com o trabalho, processos grupais, liderança, cultura, cidadania organizacional, carreiras, equipes) e a produção de ferramentas de avaliação, diagnóstico e intervenção (avaliação, treinamento, desempenho) (Gondim, Andrade, & Bastos, 2018).

É crescente o número de patologias mentais nos trabalhadores na contemporaneidade em função do modelo global vigente, porém, ainda que o psicólogo seja um profissional habilitado para a prevenção e tratamento de distúrbios psíquicos, esta questão parece não ser relevante para aqueles que atuam

em empresas. As atividades desenvolvidas são direcionadas essencialmente para funções técnicas e gestores, uma vez que as teorias que norteiam suas práticas são oriundas essencialmente da Administração de Empresas, parceria com o psicólogo vinculadas à lógica de gerenciamento do comportamento humano (Pereira, 2015).

Para uma atuação de fato benéfica aos trabalhadores é importante que possuam uma visão mais crítica dos aspectos do funcionamento empresarial e das relações estabelecidas no interior deste campo que permitam lançar mão de práticas consideradas heterodoxas dentro do campo, baseadas em um senso de justiça e valorização dos trabalhadores enquanto sujeitos (Pereira, 2015).

Não são raras as vezes que o psicólogo atua no contexto do trabalho sem clareza e compreensão crítica do próprio papel, se limitando a um ativismo sem conscientização, através de uma prática mecânica e repetitiva, a partir de padrões que interessam, prioritariamente, à organização. Como a primazia é o alcance dos resultados empresariais, a utilização da estratégia sem consciência do impacto sobre os sujeitos, como artifício para manipular a subjetividade do trabalhador, favorece os interesses hegemônicos. Para promoção da saúde no trabalho, o profissional de Psicologia deve ter uma visão crítica e global que possibilite construir espaços de diálogo que minimizem os fatores ligados ao sofrimento e adoecimento mental. A prática deve estar pautada em estratégias preventivas, corretivas e de reabilitação, capazes de transformar a atividade laboral, flexibilizando aspectos do contexto de trabalho que valorizem o potencial humano e que oportunizem seu crescimento e reconhecimento (Pereira, 2015).

Embora o mundo do trabalho e seus valores capitalistas coloquem o psicólogo em uma condição de tensão e limitações para realizar um trabalho de emancipação, quando compreende os fenômenos sociais a partir de uma perspectiva histórica e crítica, ele é capaz de transformar sua prática e superar posturas cômodas focadas nos interesses dos mais privilegiados. Sua atuação deve ser orientada no sentido de preservar a saúde física e mental dos trabalhadores, o que pode ser feito por meio de práticas que contribuam para a promoção da autonomia dos trabalhadores, para a formação de uma consciência sobre as condições, a partir das quais, constroem sua trajetória de trabalho e que contribuam para transformação cultural necessária à construção de novas relações (Coutinho, Furtado, & Raitz, 2015).

O trabalho é suporte para manutenção da vida e para a significação do eu coletivo. A maneira como os indivíduos vivem ou trabalham está relacionada ao valor moral atribuído ao trabalho. O adoecimento mental, a partir do trabalho, depende de uma relação entre o sujeito e o trabalho, de uma maneira particular e individualizada. Todavia, o sofrimento psíquico ainda parece tratado de forma tímida. O psicólogo precisa voltar sua atenção para as configurações contemporâneas que se apresentam e que imprimem diversas formas de violência, produtoras de condições psicossociais de adoecimento do trabalhador, tais como: riscos de acidentes, de contaminação e de doenças do trabalho, formas de assédio, pressões para produção, ameaças e precarização (Landim, 2017).

2.2.1 Pesquisa diagnóstica e intervenções

Antes de se pensar em intervenções, há de se pensar na realização de uma pesquisa diagnóstica, que é uma ferramenta importante para o psicólogo da POT, cuja finalidade é analisar o contexto do trabalho para identificar possíveis necessidades e alcançar metas das empresas e dos colaboradores. Essas necessidades devem envolver os níveis: social, organizacional, individual e grupal, dado ao circuito de relações que configuram este processo. Este nível de diagnóstico deve ser analisado com a mesma medida de relevância, criando possibilidades de gerir quaisquer tipos de intervenções que contribuam para aprimoramento do déficit localizado (Moreira et al., 2018).

Ao realizar uma pesquisa diagnóstica em um ambiente organizacional, o psicólogo deve considerar áreas relacionadas a todos os setores. A abordagem deve orientar para a esfera profissional e pessoal, buscando analisar variáveis como: tempo de trabalho na empresa, cargos designados, (in) satisfação e (des) motivação com o trabalho exercido, perspectivas referentes à empresa, desenvolvimento profissional, quantidade de tarefas exercidas, relação com os demais colegas, atenção voltada para saúde e entretenimento, diferença da faixa etária entre os colaboradores e o modelo de liderança da gestão (Moreira et al., 2018).

Assim, como exemplo, cita-se a experiência vivenciada por um psicólogo em uma Instituição Hospitalar situada em Londrina-PR, na área da POT. Primeiramente foi feito um Diagnóstico Organizacional para levantar as necessidades dos

colaboradores referente ao ambiente e condições de trabalho. O Diagnóstico apontou as dificuldades observadas quanto ao cotidiano, como: limitação de função e resolução de problemas. Foram ressaltadas as seguintes queixas: carência de recursos humanos; ausência de integração entre os colaboradores, e entre a gestão e os colaboradores; falta de Plano de Cargos, Carreiras e Salários e inacessibilidade de participação de treinamentos e encontros profissionais (Mita, Takahashi, Leonardi, Molinar, & Moreira, 2018).

Diante do referido quadro, foi proposta uma intervenção iniciada pela exposição e análise de cargos, e por um programa de Treinamento e Desenvolvimento (T & D) norteado a todos os setores da organização. O programa de T&D visou trabalhar habilidades de Liderança com os coordenadores. Por meio do Levantamento das Necessidades de Treinamento identificou-se a primordialidade de debater com os coordenadores a função do líder na gestão, as perspectivas da organização referente às lideranças, competências para estabelecer comunicação, dar e receber feedback. Para condução do programa de T & D foram formados dois grupos, nos quais os participantes ficaram à vontade para se pronunciar. Constatou-se a necessidade de prosseguir com o programa, visto que os coordenadores ainda precisavam aprimorar determinadas habilidades de liderança (Mita et al., 2018).

Diante da falta de experiência profissional e a presença de relações malsucedidas entre os colaboradores e a gestão da empresa, o psicólogo pode sugerir intervenções norteadas para o treinamento e desenvolvimento com temas relativos ao trabalho em equipe, de maneira a transmitir técnicas para aperfeiçoar as habilidades profissionais, mediante identificação e uso de diferentes competências e reconhecimento de suas próprias fragilidades. Temas importantes a serem desenvolvidos junto a equipe de trabalho podem envolver: relacionamento interpessoal, fatores motivacionais e liderança (Moreira et al., 2018).

Cabe ao psicólogo ainda observar a questão do estresse ocupacional, que é um fenômeno frequente e complexo, acarretando danos físicos, psíquicos, sociais e culturais, que se refletem diretamente na vida dos trabalhadores, causando um impacto no dia a dia e se relacionando com diversos problemas de saúde, como: doenças cardiovasculares, cânceres, diabetes, infecções bacterianas e virais e depressões. Nas diferentes categorias profissionais, são diversos os aspectos no ambiente de trabalho geradores de problemas de saúde, que desencadeiam a desestruturação do profissional no cotidiano. Dentre as intervenções possíveis, a

psicoterapia breve, a psicoeducativa, a terapia cognitivo-comportamental, exercícios físicos e grupos operativos podem ser utilizadas para combater os níveis de estresse (Silva, Silva, & Nazareth, 2015).

3 CONCLUSÃO

Ao psicólogo compete compreender e intervir sobre as relações pessoais e organizacionais, por meio de análises de múltiplos fatores que caracterizam a postura dos colaboradores e as políticas propostas pelas organizações. Para tanto, esse profissional deve trabalhar com estratégias norteadoras para preservar, aperfeiçoar ou reestruturar a Qualidade de Vida e bem-estar dos colaboradores. Dessa forma, manter-se um clima organizacional propício ao pleno desenvolvimento de ambas as partes, considerando-se ainda, a necessidade das empresas estabelecerem boas relações com os diferentes interesses sociais.

REFERÊNCIAS

- Bernardes, J., Garcia, L. F., & Jacques, M. G. (2012). *Caderno de Orientação Profissional*. 5a ed., Porto Alegre: Conselho Regional de Psicologia do Rio Grande do Sul.
- Campos, L. K. C., Duarte, C., Oliveira C. E.; Oliveira, A .P. G. (2011). Psicologia organizacional e do trabalho - retrato da produção científica na última década *Psicologia Ciência e Profissão*. 31(4), 702-717.
- Conselho Federal de Psicologia. (2018). *Saiba quais são as áreas da psicologia*. Listamos os campos de atuação dos psicólogos. Educa+Brasil. Retirado em 11 de março de 2019 de <https://www.educamaisbrasil.com.br/educacao/carreira/saiba-quais-sao-as-areas-da-psicologia>
- Coutinho, M. C., Furtado, O, & Raitz, T. R. R. (2015). *Psicologia social e trabalho: perspectivas críticas*. Florianópolis: Abrapso; Edições do Bosque CFH/UFSC.
- Chiavenato, I. (2002). *Recursos Humanos*. Edição compacta. São Paulo: Atlas.
- Fernandes, C. A. (2011). *Demanda do psicólogo organizacional em microempresas e empresas de pequeno porte na cidade de Cachoeira de Itapemirim – ES*. Portal do Psicólogo. Retirado em 17 de maio de 2019 de <http://www.psicologia.pt/artigos/textos/TL0272.pdf>>. Acesso em:
- Freitas, L., & Bonvicini, C. (2018). Psicologia Organizacional e do Trabalho: uma prática desafiadora. *Psicologia e Saúde em Debate*, 4(Suppl1), 1-1.

- Gondim, S. M. G., Andrade, J. E. B., & Bastos, A. V. B. (2018). Desenvolvimento científico e desafios da Psicologia do Trabalho e das Organizações no Brasil. *Estud. psicol.,* 18(4), 1087-1105.
- Gurka, D. P. Q., & Nogueira, M. S. (2018). *Psicólogo Organizacional: a evolução do saber e da prática dentro das organizações*. Trabalho de Conclusão de Curso de Psicologia, Centro Universitário UNIVAG, Varzea Grande.
- Landim, J. M. (2017). Saúde Mental do trabalhador no Brasil: questões emergentes. *Rev. Psic.* 10(33), 186-197.
- Lima, F. C. C., Freire, A. L. F. & Yamamoto, O. H. (2011). O exercício Profissional do Psicólogo do Trabalho e das Organizações: uma Revisão da Produção Científica. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 11(2),21-35.
- Maximiano, A. C. A. (2008). *Introdução à administração*. São Paulo: Atlas.
- Martin-Baro, I. (2014). Psicologia Política do Trabalho na América Latina. *Rev. psicol. polít.,* 14(31),609-624.
- Moreira, E., Souza, A., & Silveira, B. (2018). Pesquisa diagnóstica como parte integrante da atuação do psicólogo organizacional e do trabalho. *Revista Terra & Cultura: Cadernos de Ensino e Pesquisa*, 25(48-49),115-123.
- Mita, A., Takahashi, A., Leonardi, J., Molinari, M., & Moreira, E. (2018). O aprimoramento das habilidades de liderança por intermédio de um programa de treinamento, desenvolvimento e educação organizacional. *Revista Terra & Cultura: Cadernos De Ensino E Pesquisa*, 23(45), 97-106.
- Pereira, M. S. (2015). *As concepções sobre saúde do trabalhador, as práticas profissionais e o contexto de atuação de psicólogos organizacionais*. Tese (Doutorado – Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Área de Concentração: Psicologia Social e do Trabalho) – Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Silva, D. P., Silva, R. M. O. & Nazareth, M. (2015). O trabalhador com estresse e intervenções para o cuidado em saúde. *Trabalho, Educação e Saúde*, 13(1), 201-214.
- Schermerhorn, J. R., & John, R. (1999). *Fundamentos de comportamento organizacional*. Trad. Sara RivkaGedanke. Porto Alegre: Bookman.
- Visc, B., Vasconcelos, E. F. & Pellicoli, E. (2017) O Psicólogo Organizacional e do Trabalho na gestão de pessoas: perspectiva ética como competência primordial. *Revista Foco*, 10(3),90-105.

ENDEREÇO DE CORRESPONDÊNCIA**Autora Orientanda**

Patrícia Ferreira Caitano

Endereço: Av. Juscelino Kubitschek, 1220. Bloco 3B, Bairro Cidade Nova.

Telefone de contato: (34) 3818-2300

E-mail: patytontonferreira@hotmail.com

Autora Orientadora

Constance Rezende Bonvicini

Endereço: Av. Juscelino Kubitschek, 1220. Bloco 3B, Bairro Cidade Nova.

Telefone de contato: (34) 3818-2300

E-mail: constancebonvicini@yahoo.com.br

DECLARAÇÃO DE AUTORIZAÇÃO

Autorizamos a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

Patos de Minas, 25 de novembro de 2019

Patrícia Ferreira Caitano

Constance Rezende Bonvicini



FACULDADE PATOS DE MINAS

Mantenedora – Associação Educacional de Patos de Minas

Portaria de Recredenciamento MEC – DOU N°. 1469 de 10 de Outubro de 2011.

Departamento de Graduação em Psicologia

Curso de Bacharelado em Psicologia

(Formação de Psicólogo)

Curso Reconhecido pela Portaria DIREG/MEC N°. 371 de 30/08/2011, renovado Reconhecimento de Curso pela Portaria DIREG/ME N°. 267 de 03/04/2017, publicado DOU em 04/04/2017, nº. 65, sessão 1, pág. 70-81

“Como Psicólogo, eu me comprometo a colocar minha profissão a serviço da sociedade brasileira, pautando meu trabalho nos princípios da qualidade técnica e do rigor ético. Por meio do meu exercício profissional, contribuirei para o desenvolvimento da Psicologia como ciência e profissão na direção das demandas da sociedade, promovendo saúde e qualidade de vida de cada sujeito e de todos os cidadãos e instituições.”

(Juramento do Psicólogo – Conselho Federal de Psicologia)