

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

LORRANE SILVA FREITAS

PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO: uma prática desafiadora

**PATOS DE MINAS
2018**

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

LORRANE SILVA FREITAS

PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO: uma prática desafiadora

Resenha apresentada 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 Psicólogo.

Orientadora: Prof. Ma. Constance Rezende Bonvicini.

**PATOS DE MINAS
2018**

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

LORRANE SILVA FREITAS

PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO: uma prática desafiadora

Banca Examinadora do Curso de Bacharelado em Psicologia, composta em
26 de novembro de 2018.

Orientadora: Profa. Ma. Constance Rezende Bonvicini

Examinadora 1: Prof. Me. Leonardo Carrijo Ferreira
Faculdade Patos de Minas

Examinador 2: Profa. Cíntia Cristina de Moura
Faculdade Patos de Minas

DEDICO este trabalho, aos meus colegas, professores, e demais estudiosos e apreciadores da psicologia organizacional e do trabalho.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, meu agradecimento a Deus, por toda força e discernimento provido a mim durante essa trajetória.

À minha família, meu porto seguro, por acreditar nos meus objetivos, pelo apoio e amor incondicional.

Aos meus colegas de graduação e amigos, pelas experiências e ensinamentos partilhados durante todo percurso.

À Faculdade Patos de Minas por ter aberto suas portas e disponibilizado de grandes ferramentas para a conclusão desse ciclo e ao coordenador do Curso de Graduação em Psicologia, Me. Gilmar Antoniassi Junior, e todo corpo docente que sempre se manteve disposto a oferecer o conhecimento necessário de maneira a desenvolver nossas potencialidades como seres humanos e profissionais.

À Professora Ma. Luciana de Araújo Mendes Silva, por todo aprendizado e direcionamento para a construção desse trabalho.

Em especial, a minha professora e orientadora Ma. Constance Rezende Bonvicini, por ter abraçado junto a mim esse tema.

Podemos escolher recuar em direção à segurança ou avançar em direção ao crescimento. A opção pelo crescimento tem que ser feita repetidas vezes. E o medo tem que ser superado a cada momento.

Abraham Harold Masl

ATUANDO EM PSICOLOGIA DO TRABALHO, PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E RECURSOS HUMANOS

Campos, C. D. (2016). *Atuando em psicologia do trabalho, psicologia organizacional e recursos humanos*. Rio de Janeiro: LTC.

Por: Lorrane Silva Freitas*

Constance Rezende Bonvicini*

1 CREDENCIAIS DE AUTORIA

Doutor em Psicologia como Profissão e Ciência pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas/PUC Camp (2003), Mestre em Psicologia Clínica pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas/PUC Camp (1994), graduado em Psicologia Formação de Psicólogo e em Licenciatura pela Universidade Metodista de Piracicaba/UNIMEP (1991). Especialista em Psicologia Organizacional e do Trabalho pelo Conselho Federal de Psicologia. Exerceu docência e foi supervisor de estágio na área de Psicologia Organizacional e do Trabalho na Universidade São Francisco/USF – Campus São Paulo. Foi supervisor de estágio em Psicologia Organizacional e do Trabalho na Universidade Presbiteriana Mackenzie (SP). Atua principalmente com os seguintes temas: Psicologia Organizacional e do Trabalho; Psicossociologia das Organizações, Orientação Profissional, Relacionamentos e Vínculos Afetivos, Psicologia Positiva, Felicidade e Felicidade no trabalho. Participante do Projeto Rondon como coordenador do conjunto "A" de atividades. É membro pesquisador do Grupo de Pesquisa CNPq/Unesp “Psicologia Organizacional e do Trabalho”, Linha de Pesquisa “Indivíduo, Contextos, Processos e Intervenções Organizacionais”. Autor dos livros: *Ousadia em Estar Feliz; Atuando em Psicologia do Trabalho, Psicologia Organizacional e Recursos Humanos* (2ª edição) e *Metodologias de Pesquisa em Ciências - análises quantitativa e qualitativa* (2ª edição).

*Concluinte do Curso de Graduação em Psicologia da pela Faculdade Patos de Minas (FPM); lorrane.freitas@outlook.com.br

* Mestrado em Administração pelo Centro Universitário Unihorizontes, Professora do DPGPSI – Faculdade Patos de Minas (FPM); constancebonvicini@yahoo.com.br

2 APRESENTAÇÃO DA OBRA

A obra encontra-se dividida em cinco partes. Na primeira parte, intitulada “Psicologia do Trabalho: Uma Disciplina em Construção”, observa-se o quanto a prática clínica se evidencia no campo da psicologia, até porque as matérias do próprio curso influenciavam para que assim ocorresse.

Em meados dos anos 80 e 90, o setor organizacional encontrava-se bastante defasado, poucos eram os interessados a aventurar-se no mundo das organizações, a maioria dos que estavam trabalhando nas empresas era por não ter obtido sucesso na clínica.

No entanto, a psicologia veio mostrar a utilidade dos seus testes de personalidade e sua eficácia para a contratação de pessoal. Com isso, o psicólogo organizacional era visto apenas para fins de recrutamento e seleção.

No início do século XXI, a psicologia se comprometia a apresentar que o psicólogo não se limitava aos subsistemas da área de recursos humanos, mas que o seu papel na organização consistia em compreender o trabalho em toda sua totalidade, propiciando a dignidade do ser humano, assim como, sua saúde psíquica. Segundo a visão da coordenação de estágio, o professor e o coordenador do curso de Psicologia caminham lado a lado, buscando capacitar os discentes, através de informações e da própria prática profissional. É necessário que o estudante tenha uma formação medular, possibilitando que este venha operar em diversos contextos, a fim de promover a saúde e a qualidade de vida do sujeito, seja de forma individual e na sua coletividade.

Os estágios fomentam o exercício da prática, com o objetivo de capacitar o estagiário conciliando teoria e técnica, orientando nas supervisões para que o aluno possua uma postura ética em suas intervenções e que saiba discernir a demanda do sujeito e da organização para estabelecer um diagnóstico.

Os estágios relacionados à área da psicologia organizacional e do trabalho podem ser realizados em hospitais, empresas, instituições militares dentre outros, o que possibilita a implantação das intervenções.

O estágio organizacional e do trabalho fomenta diagnosticar os problemas da instituição utilizando recursos técnicos, quais sejam: a observação, as entrevistas e as conversas informais. Dessa forma, podemos desenvolver uma intervenção positiva, vislumbrando os princípios éticos estabelecidos pela profissão.

São realizadas supervisões para discutir sobre o que é observado e coletado de informações dentro da instituição, para que assim, juntamente com o supervisor de estágio, possa ser diagnosticado o problema e, então, elaborar a melhor forma de intervir nesse meio organizacional. Antes de serem executadas, as sugestões de intervenções são passadas para a empresa, com o fim de esclarecer dúvidas e, assim, dar prosseguimento ao projeto. Paralelamente às orientações do supervisor do estágio, são realizadas de maneira gradual as intervenções nesse meio organizacional.

Desta forma, a área da Psicologia do trabalho abrange mais do que somente recrutamento e seleção, é necessário também promover o desenvolvimento do indivíduo.

O estágio é o momento de preparação profissional, no qual é possível abstrair-se dos erros, ter acesso a novos conhecimentos e técnicas de intervenção, sendo que, na supervisão acontece a orientação. Vale ressaltar que, no estágio inicia-se um processo de evolução e, se for realizado de maneira fidedigna, proporcionará bons resultados para a carreira do formando.

O profissional que atua nesse campo deve estar atento a quaisquer mudanças tecnológicas, econômicas e sociais, visando trazer à empresa novas propostas de crescimento e lucratividade. É fundamental adequar a empresa às novas necessidades do mercado, reestabelecer uma nova cultura organizacional, visão, missão e valores, implantando medidas a fim de estabelecer mais qualidade de vida no trabalho, motivação, satisfação e resultados. Daí, pode se imaginar o quanto é desafiadora a prática do psicólogo Organizacional.

O mercado empresarial vem cobrando muito dos cursos de graduação, sobretudo em relação à qualificação de seus graduandos, os quais ainda se mostram despreparados para a demanda atual do setor de recursos humanos. Os estagiários, muitas vezes, mostram-se desmotivados a cumprirem o estágio organizacional, possuem pouca ousadia e criatividade e, ainda, ficam “loucos” para o seu término.

Não é possível formar profissionais em cursos cuja finalidade é a prevenção, promoção de saúde e gestão de pessoas, já que esses objetivos encontram-se monótonos, presos a paradigmas em que não se fomenta o trabalho em equipe e nem possibilita a multidisciplinaridade.

O setor de Recursos Humanos (RH) precisa de profissionais competentes, dispostos, ousados, ágeis e assíduos a criar algo novo, a trazer novas possibilidades, a aprimorar técnicas que abranjam os limites, que entendam de pessoas e que possam desenvolvê-las para atingirem seu potencial e suas altas habilidades. A área de RH precisa de alguém que queira fazer a diferença.

Já na segunda parte, intitulada “Atuando em Psicologia Organizacional e Recursos Humanos”, o autor apresenta que, apesar da grande importância do uso das tecnologias nos setores de recursos humanos, ainda assim, as pessoas podem ser consideradas fontes de inovações dentro das organizações. Para que as instituições se mantenham competitivas no mercado de trabalho, o grande diferencial está no profissional qualificado e que saiba utilizar seus conhecimentos no contexto organizacional.

Com isso, podemos considerar o quão relevante é mediar um bom recrutamento de pessoal, afinal, é no recrutamento que são construídos e analisados os perfis que mais se adequam ao cargo e suas necessidades.

O recrutamento interno é aquele realizado dentro da própria empresa, com o objetivo de promover algum de seus colaboradores. Outro recurso que também pode ser utilizado é o recrutamento externo, em que a empresa busca um novo colaborador. Por fim, podem ser utilizadas as duas maneiras simultaneamente, sendo assim, um recrutamento misto.

Quanto ao setor de recursos humanos, acredita-se que o treinamento de pessoas seja uma forma de investimento, cujo objetivo seja capacitar e aperfeiçoar os conhecimentos do quadro de funcionários da empresa. Quando o RH é participativo na organização, ele se torna capaz de identificar sozinho o que é preciso ser desenvolvido nos colaboradores.

A atuação dos profissionais da área de recursos humanos visa ser mais centralizada nas pessoas e na estratégia da empresa para que, dessa forma, sejam vistos como facilitadores dos processos e não simplesmente analistas que focam apenas em resultados. O principal papel do departamento de RH deve ser promover constantemente a aprendizagem, considerando-a como um recurso.

Em “Atuando em Psicologia do Trabalho”, terceira parte do livro, é abordada a importância da flexibilidade, tanto em relação aos colaboradores quanto aos processos na empresa. Para atender a requisição dos clientes é necessário buscar novas alternativas, disponibilizando horários e tarefas mais maleáveis.

Perdura sobre o trabalhador uma grande dificuldade em se ajustar as relações que envolvem o “aqui e agora”, e principalmente em relação ao futuro. A sociedade contemporânea impõe que esse trabalhador seja cada vez mais individualista e competitivo, mas, em contrapartida, quer que se estabeleça um trabalho em equipe. Dado isso, entende-se que a saúde mental desses trabalhadores fica cada vez mais comprometida e instável, proporcionando um novo campo de atuação para o psicólogo do trabalho. Assim, o psicólogo vai atuar no próprio departamento de recursos, com a proposta de reduzir as inquietações e promover a qualidade de vida no trabalho (QVT).

Promover a qualidade de vida no trabalho é algo bastante desafiador. O psicólogo deve implantar políticas na instituição que promovam atitudes preventivas e que possibilitem a promoção da saúde física e mental do trabalhador. É necessário adequar o ambiente organizacional para que essas mudanças sejam assertivas. Segurança laboral e ergonomia são fatores importantes de proteção e cuidado para com o trabalhador.

O departamento de RH pode se mostrar realmente eficaz e necessário para uma organização, usando das habilidades dos trabalhadores do setor e, assim, atender as demandas da empresa. Para isso, esses profissionais devem estar bem situados. Visando o crescimento e aumento dos lucros, o RH tem como finalidade desenvolver as pessoas, colocando a empresa não somente como fonte de geração de renda, mas também como autorrealização. Recrutar, selecionar e treinar é necessário, mas saber de que maneira fazer é uma estratégia essencial.

As pessoas podem ser fatores de sucesso ou de prejuízo, por isso permanecerão como grande diferencial de uma empresa. Considerando que o mercado de trabalho é bem amplo e o serviço ou produto oferecido não é único, as organizações, atualmente, não querem que seus funcionários sejam somente eficientes em suas funções, querem também que sejam eficazes. Em relação ao RH, pode potencializar-se como a principal ferramenta para esse novo modelo organizacional.

Na parte quatro, “Pesquisa em Psicologia do Trabalho e em Recursos Humanos”, como o próprio título apresenta, são feitas pesquisas relacionadas à motivação e qualidade no trabalho e à implantação do departamento de recursos humanos em pequenas empresas.

Quanto à motivação, tem-se que ela é interna, advinda do próprio sujeito, a fim de que ele realize suas tarefas com empenho e satisfação.

Na pesquisa mostrada sobre a relação existente entre motivação e a qualidade do trabalho, o grupo que participou mostrou-se motivado em questões acerca do relacionamento interpessoal. Com isso, pode ser observado que as práticas as serem adotadas no ambiente de trabalho devem perpassar por reflexões em que todos os seres humanos têm seus sentimentos (expectativas, frustrações e etc.), necessidades básicas de segurança, questões sociais, autoestima e as necessidades de autorrealização. Então, o papel do psicólogo organizacional seria mediar “uma conexão” saudável entre o indivíduo e a organização.

Na pesquisa feita pelos graduandos do curso de Administração de Empresas, foi realizado um levantamento quanto à necessidade de inserção do setor de recursos humanos em pequenas empresas. Concluiu-se que existe pouco interesse por parte destas empresas, ou até mesmo que não há o reconhecimento da necessidade de dispor de um profissional específico da área.

Contudo, parte-se do questionamento de que o setor de RH pode ser precursor e promissor, a fim de amenizar a baixa lucratividade e gastos excessivos por causa da alta rotatividade de funcionários e demais dificuldades encontradas por essas empresas.

No capítulo “Contribuições para o Estágio em Psicologia do Trabalho, Psicologia Organizacional e em Recursos Humanos”, é feita uma analogia com o fato de cada estagiário possuir “sua” caixa de ferramentas, que tem como significado o que o estagiário ganha de aprendizado, as técnicas aprendidas através da prática desenvolvida no estágio. O estagiário chega completamente despido sobre como é efetivamente esse setor e, no decorrer do estágio, vão sendo agregadas ferramentas para essa caixinha. Para a aprendizagem é necessário não se inibir em fazer perguntas e sanar as dúvidas, o que é importante para aquisição dos conhecimentos. No final do estágio, se essa caixinha for organizada adequadamente, será fonte de recursos para grande sucesso na vida profissional.

3 APRECIÇÃO DA OBRA

A obra possui uma linguagem extremamente clara e minuciosa. Abrange as

especificidades de como é a atuação do psicólogo organizacional e do trabalho no setor de recursos humanos.

O autor relata as experiências de pessoas que vivenciaram essa prática, expondo as diretrizes acerca da importância em dedicar ao estágio, tendo em vista, o amplo conhecimento que o mesmo pode proporcionar ao estagiando.

No decorrer da leitura, o assunto vai se tornando maçante pelos inúmeros detalhes que o autor conta, vindo de diferentes profissionais da área e estagiários, e acaba se tornando repetitivo.

O contexto organizacional é muito vasto. O profissional dessa área necessita de domínio sobre o que diz respeito à organização e como trabalhar para que ela esteja sempre operando de maneira eficiente e eficaz. O profissional de RH é responsável pelo recrutamento, seleção e contratação de pessoal, assim como pelo desenvolvimento destes colaboradores na empresa, a fim de visionar um ambiente de trabalho saudável e que gere lucros significativos para a empresa. Fica nítido que a atuação do psicólogo dentro de uma organização é mesmo 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.

4 INDICAÇÃO DA OBRA

Indico essa obra aos profissionais da área de psicologia organizacional e do trabalho e demais áreas afins, assim como aos estudantes, estagiários e interessados em adquirir conhecimento acerca das práticas estabelecidas ao psicólogo organizacional e do trabalho.

ENDEREÇO DE CORRESPONDÊNCIA**Autor Orientando:**

Lorrane Silva Freitas

Endereço: Rua Alagoas, 800 – Cristo Redentor

Telefone de contato: (34)9 9686-3544

E-mail: lorrane.freitas@outlook.com.br

Autor Orientador:

Constance Rezende Bonvicini

Endereço: Avenida Tabelaio João Lopes, 404 – Campestre

Telefone de contato: (34)9 8810-5402

E-mail: constancebonvicini@yahoo.com.br

DECLARAÇÃO DE AUTORIZAÇÃO

Autorizo 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, 26 de novembro de 2018.

Lorrane Silva Freitas

Constance Rezende Bonvicini



FACULDADE PATOS DE MINAS



FACULDADE PATOS DE MINAS

Mantenedora – Associação Educacional de Patos de Minas

Portaria de Recredenciamento MEC – DOU Nº. 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 Nº. 371 de 30/08/2011, renovado Reconhecimento de Curso pela Portaria DIREG/ME Nº. 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)