

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

JULIANA APARECIDA DE ARAÚJO

**A IMPORTÂNCIA DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL
NA GESTÃO DAS EMPRESAS**

**PATOS DE MINAS
2019**

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

JULIANA APARECIDA DE ARAÚJO

**A IMPORTÂNCIA DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL
NA GESTÃO DAS EMPRESAS**

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 Psicólogo.

Orientador: Prof. Esp. Bráulio Emílio Maciel Faria

**PATOS DE MINAS
2019**

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

JULIANA APARECIDA DE ARAÚJO

**A IMPORTÂNCIA DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL
NA GESTÃO DAS EMPRESAS**

Banca Examinadora do Curso de Bacharelado em Psicologia, composta em 20 de novembro de 2019.

Orientador: Prof. Esp. Bráulio Emílio Maciel Faria
Faculdade Patos de Minas

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

Examinadora 2: Profa. Ma. Danielle Ribeiro Ganda
Faculdade Patos de Minas

DEDICO este estudo a todos os alunos de Psicologia, Administração e áreas afins, para servir como meio de pesquisas àqueles interessados neste assunto, bem como para ser utilizado como meio de aprendizado a todos que tiverem acesso.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, em primeiro lugar, a Deus por ter permitido a realização deste sonho e por guiar meus passos durante esta caminhada.

Ao meu amado filho Eduardo Philype, agradeço pela compreensão e incentivo, e por entender minhas ausências em sua vida neste período.

Agradeço também aos meus pais Olinto e Maria Aparecida que, com jeito simples e humilde, sempre me apoiaram e cuidaram do meu Eduzinho para que eu não desistisse do curso.

Agradeço de uma forma especial ao meu namorado Willian que, de forma paciente e cuidadosa, sempre esteve ao meu lado, me mostrando que mesmo diante das dificuldades, sempre conseguimos encontrar uma saída.

Ao meu orientador professor Bráulio Emílio Maciel Faria, agradeço pela paciência e dedicação comigo. A estes, meu muito obrigada!

O que nós somos é o que fazemos, e o que fazemos é o que o ambiente nos faz fazer.

John Broadus Watson

A IMPORTÂNCIA DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL NA GESTÃO DAS EMPRESAS

THE IMPORTANCE OF THE ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGIST IN BUSINESS MANAGEMENT

Juliana Aparecida de Araújo¹

Bráulio Emílio Maciel Faria²

RESUMO

O presente estudo objetivou investigar as contribuições dos psicólogos organizacionais no implemento de gestões produtivas, considerando as atribuições do papel organizacional do psicólogo e as alterações desta profissão na contemporaneidade. Também intencionou oferecer um maior entendimento da importância do profissional dentro das empresas e compreender os principais desafios que circundam tal profissão no contexto atual, além de servir como material de estudo para pesquisadores e demais interessados no assunto. Para tanto, foi realizada uma revisão conceitual de literatura acerca da área estudada, fundamentando o estudo em artigos e livros relacionados à Psicologia Organizacional, à importância do psicólogo no ambiente de trabalho e aos desafios enfrentados atualmente. A psicologia organizacional atua na aplicação de métodos psicossociais na prevenção e resolução de conflitos no ambiente de trabalho, ressaltando a importância de seu papel nas organizações. Conclui-se que o tema é de grande relevância no mercado atual, o qual desperta o interesse de muitas empresas que esperam resultados positivos tanto para os negócios quanto para os funcionários, assim como um incentivo para novas pesquisas na área. Estima-se a ampliação do papel do psicólogo no ambiente de trabalho e o fortalecimento deste profissional nas organizações.

Palavras-chave: Psicologia. Psicólogo. Organizacional. Gestão de Pessoas.

ABSTRACT

The present study aimed to investigate the contributions of organizational psychologists in the implementation of productive management, considering the attributions of the organizational role of the psychologist and the alterations of this profession in contemporaneity. Also intended to offer a greater understanding of

¹ Graduanda em Psicologia pela Faculdade Patos de Minas (FPM). julianaaraujoaraujo@hotmail.com

² Especialista em Gestão de Pessoas e Recursos Humanos pela FPM. Graduado em Administração pela Faculdade Cidade de João Pinheiro (FCJP). Docente do curso Psicologia na FPM. braulioemilio@gmail.com

the importance of the professional within the companies and understand the main challenges that surround this profession in the current context, besides serving as a study material for researchers and other interested in the subject. To this end, a conceptual review of the literature on the studied area was conducted, supporting the study in articles and books related to organizational psychology, the importance of the psychologist in the workplace and the challenges currently facing. The organizational psychology acts in the application of psychosocial methods in the prevention and resolution of conflicts in the workplace, highlighting the importance of its role in organizations. It is concluded that the theme is of great relevance in the current market, which awakens the interest of many companies that expect positive results for both business and employees, as well as an incentive for further research in the area. It is estimated the expansion of the role of the psychologist in the workplace and the strengthening of this professional in organizations.

Keywords: Psychology. Psychologist. Organizational. People Management.

1 INTRODUÇÃO

O universo empresarial tem sofrido diversas transformações em busca de um constante crescimento, sendo que tais mudanças influenciam cada vez mais os profissionais a permanecerem dentro das atualidades, a fim de ser competitivo o bastante para conquistar o sucesso almejado. Esta corrida profissional tem sido a causa do aumento do nível de estresse e esgotamento visto dentro das organizações, independente do segmento de atuação, induzindo a várias doenças físicas e psicológicas (Zanelli & Bastos, 2004).

Neste contexto, muitas empresas se voltam para a implementação de programas que visam a qualidade de vida do trabalhador, aplicados com o propósito de evitar que a rotina estressante desgaste tanto o corpo quanto a mente do funcionário. Estas atividades geralmente são elaboradas pelo departamento de Recursos Humanos, onde vários profissionais trabalham em prol do bem-estar, dentre os quais cita-se o assistente social, o médico do trabalho e o psicólogo organizacional, sendo este último o cerne do presente artigo (Rodrigues, 2001).

Conforme publicado no Portal Oficial da Presidência da República do Brasil, a profissão de psicólogo no Brasil foi regulamentada pela Lei nº 4.119 de agosto de 1962, presente no Decreto nº 53.464 de 21 de janeiro de 1964, os quais regimentam a formação acadêmica e o exercício da profissão de psicólogo. Para Antunes (2001), a psicologia começou a ser aplicada nas organizações na década de 20, sendo

intensificada a partir dos anos 30, quando as empresas ferroviárias em plena ascensão selecionavam pessoas para seu quadro de funcionários.

A psicologia organizacional, dentre as diversas áreas da psicologia, atua dentro das empresas, desenvolvendo funções como a compreensão do comportamento humano no contexto organizacional, trabalho em equipe para diagnosticar e solucionar questões relativas a Recursos Humanos, análise das atividades desenvolvidas na organização, promoção de recursos que viabilizam o bem-estar do colaborador e consequente produtividade dos mesmos, dentre outros (Bastos & Galvão-Martins, 1990).

Tendo em vista o crescimento contínuo das empresas e sua busca por profissionais capacitados, observou-se que este tema é altamente relevante para o contexto empresarial atual, uma vez que os recursos oferecidos pelos profissionais da psicologia organizacional permitem uma melhor gestão dos funcionários e a valorização da qualidade de vida no trabalho. O presente artigo poderá acrescentar conhecimento acerca da psicologia organizacional aos integrantes do mercado de trabalho.

Pessoalmente, o tema desperta grande interesse nas experiências da área organizacional e na importância do papel do psicólogo dentro de uma empresa, assim como as possibilidades de atuação e contribuição do profissional no mercado de trabalho contemporâneo. Estima-se que a confecção do presente estudo, desde pesquisas e leituras até a conclusão, forneça grande bagagem acadêmica e profissional à autora.

O estudo embasado através da leitura de livros, artigos científicos, teses e dissertações obtidos em bibliotecas virtuais através das palavras-chave 'psicologia organizacional', 'psicólogo organizacional' e 'gestão de pessoas', possui um caráter exploratório e descritivo visando analisar as contribuições do psicólogo tanto para a empresa quanto para o funcionário. É perceptível que o papel deste profissional dentro das organizações ainda é muito discutido, ficando a cargo deste se capacitar e se atualizar para atender às necessidades das empresas, uma vez que o caminho é longo, mas muito promissor.

Neste contexto, desperta-se questionamentos: Como a psicologia vem se adaptando e se aperfeiçoando diante das crescentes mudanças globais, principalmente no mercado de trabalho? Como tais mudanças são encaradas pelo profissional psicólogo? Quais são as exigências impostas para exercer o papel de

um psicólogo no ambiente organizacional? Quais são os desafios que o profissional desta área enfrenta no mercado atual? Desta forma, o presente artigo teve por objetivo investigar as contribuições dos psicólogos organizacionais e as atribuições de seu papel na contemporaneidade; averiguar os pontos relevantes necessários para assumir tal função e refletir acerca da importância deste profissional, bem como sua colaboração no processo de gestão de pessoas.

2 UM RETRATO DA PSICOLOGIA

2.1 Constituição histórica da psicologia

Entende-se que a psicologia é a ciência que lida com a alma, com a psique, com a mente e com o comportamento, sendo um conjunto de funções separadas em três vias: a via ativa, relacionando movimentos, instintos, hábitos, vontades, liberdade, tendências e inconsciente; a via afetiva, que envolve prazer e dor, emoção, sentimento, paixão e amor; e a via intelectual, incluindo sensação, percepção, imaginação, memória, ideias e associação de ideias. Quando reunidas e em um trabalho conjunto, estas vias se sistematizam em grandes sínteses mentais, tais como: atenção, linguagem e pensamento, inteligência, julgamento, raciocínio e personalidade, presentes na vida de cada um dos seres vivos (Gomes, 2006).

O ser humano, em seu percurso ao longo da história, evoluiu fisicamente e mentalmente, recebendo influências de grupos sociais de diferentes modos, as quais desencadeiam situações favoráveis e desfavoráveis. O desenvolvimento psicológico consiste na formação das sínteses mentais expressadas no modo de agir e de sentir em cada uma das situações enfrentadas, constituindo o perfil do indivíduo. Esta personalidade, instigada pelas funcionalidades das sínteses, compõe alvo de estudo da psicologia, assim como suas diversas reações, ligações e interação com a sociedade (Gomes, 2006).

A psicologia, no entanto, nem sempre foi representada como é atualmente. No começo do século XIII já haviam pesquisas científicas com o intuito de estudar a mente, mas somente na Primeira Guerra Mundial houve uma aparição concreta da psicologia, através do desenvolvimento de testes utilizados para selecionar e classificar os novos soldados. Na Segunda Guerra Mundial, esta ciência foi abordada de forma mais diversificada como intervenção psicológica com militares,

elaboração de propaganda de guerra e de estratégias, além de treinamento de indivíduos destinados a missões secretas (Barbosa, Matos, & Machado, 2013).

Em se tratando da psicologia voltada para as organizações, Macedo (1993 citado por Tannhauser, 1994) sugere que “a psicologia teve um caráter bastante imediatista, utilizando basicamente métodos quantitativos de avaliação. Após a guerra, a Psicologia desenvolveu métodos e técnicas de investigação e intervenção, sofrendo influências das teorias da Administração” (p. 23). Nos anos iniciais, nas décadas de 30 e 40 do século XX, a psicologia focava principalmente na seleção e colocação de pessoal nas empresas através da utilização de testes psicológicos.

Posteriormente, durante os anos 50 do mesmo século, os aspectos das relações humanas como interação dos grupos, processos de supervisão e liderança, comunicação entre os diversos níveis, atitudes e moral do líder e do subordinado, se tornaram pontos importantes da psicologia nas empresas. Nos anos 60, as estruturas organizacionais foram amplamente estudadas pela área, e logo após o conceito de ergonomia a fim de adaptar os equipamentos, instalações e tarefas às capacidades e ao bem estar dos indivíduos (Tannhauser, 1994).

A psicologia é uma ciência vasta e possui diversos campos de atuação, incluindo as tradicionais áreas clínica, escolar e organizacional, com um enorme conjunto de aplicações auxiliadas pelos processos psiconeurológicos e memória. Conforme citado por Gomes (2006), a história da psicologia evidenciou-se por grandes escolas, que eram basicamente formulações teóricas acerca do conceito ou da ideia do que deve ser a psicologia. Como exemplo destas escolas que perduram até a atualidade, temos a psicanálise, o behaviorismo, o Gestalt e o funcionalismo.

Entende-se que a psicologia vai sendo construída ao passo que a humanidade constrói a si mesma e ao seu mundo através das elaboradas ideias psicológicas acerca do ambiente que o envolve, ideias estas que se referem a processos individuais e subjetivos como as percepções e as emoções. Ao se falar sobre o desenvolvimento da psicologia, refere-se ao mesmo tempo ao processo, à elaboração e à criação do pensamento humano, assimilando que o homem e suas ideias psicológicas estão em constante movimento (Cambaúva, Silva, & Ferreira, 1998).

2.2 A psicologia na contemporaneidade

As diversas alterações no cenário global promovem impactos profundos que incentivam as diferentes áreas do conhecimento a aprofundar seus estudos, a fim de buscar algum sentido para este cotidiano mundial que se tornou caótico. As ciências sociais são um exemplo do novo contexto intelectual, onde antigas referências teóricas foram abandonadas e novos conhecimentos foram adquiridos para assimilar o mundo globalizado e seus laços com a sociedade (Leitão & Nicolaci-da-Costa, 2003).

No campo da psicologia, ainda se utiliza muitas teorias tradicionais para interpretar os impactos psicológicos que esta era moderna trouxe aos indivíduos, não descartando, porém, a indispensabilidade de aprimoramento das técnicas e conhecimentos da área com o intuito de atender às necessidades das pessoas e das empresas. Conforme Leitão e Nicolaci-da-Costa (2003), “com muita frequência, os psicólogos analisam novos sentimentos, comportamentos e conflitos humanos como diferentes manifestações de velhas e conhecidas tendências, deixando de captar aquilo que de novo emerge na configuração psicológica do homem contemporâneo” (p. 422).

Esta análise deixa de considerar as profundas transformações sociais que geram mudanças no aspecto psicológico igualmente impactante, colocando a sociedade contemporânea diante de novas e desconhecidas experiências. Desta forma, é vital que a psicologia esteja a par das transformações sociais que estão decorrendo para que seja capaz de compreender tais impactos, seja na área pessoal ou profissional dos indivíduos (Leitão & Nicolaci-da-Costa, 2003).

Neste prisma, observa-se que a psicologia evoluiu consideravelmente sua abrangência e especializações, a fim de atender a cada demanda e entender cada situação em particular. Segundo o Conselho Regional de Psicologia (CRP, 2015), são diversas as áreas de atuação, sendo elas a Escolar/Educacional, a Organizacional e do Trabalho, a de Trânsito, a Jurídica, a do Esporte, a Clínica, a Hospitalar, a Psicopedagogia, a Psicomotricidade, a Social e a Neuropsicologia.

A psicologia está, sobretudo, voltada para a saúde do indivíduo e, por este motivo, obteve-se a inserção do profissional nos serviços públicos de saúde no final da década de 70. Pretendia-se reconstruir uma imagem alternativa e menos invasiva dos hospitais psiquiátricos, além de reduzir custos e obter maior eficácia nos

atendimentos através da formação de grupos multiprofissionais de auxílio e apoio psicológico à sociedade (Pires & Braga, 2009).

Pires e Braga (2009) mencionam que existem dois fatores que cooperaram para que os psicólogos estivesse presentes no setor da saúde. O primeiro deles seria a redução de atendimentos psicológicos privados, efeito da crise econômica a qual o país estava enfrentando na época. O segundo fator está relacionado à crítica à psicologia clínica habitual, alegando que esta não apresentava as mudanças sociais e sugerindo práticas alternativas socialmente proeminentes.

Percebe-se que a psicologia vem se modificando, se adaptando e aperfeiçoando a cada dia frente às mudanças na globalização, oferecendo inúmeras esferas de estudo e despertando o interesse de muitos estudantes, sem extraviar-se de seu foco principal de conhecer o lado psíquico do indivíduo, transformando-o consciente de suas ações a fim de uma melhor qualidade de vida (Santos & Caldeira, 2014).

3 A ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL

3.1 Psicologia organizacional: perfil e funções básicas

Assim como várias outras ciências, a psicologia se divide em diversos ramos de pesquisa e atuações, sendo uma das maneiras de conhecer os vários fenômenos humanos. A Psicologia Organizacional e do Trabalho, denominada POT, perfaz uma das subdivisões da área e tenciona fornecer conhecimentos para compreensão de fatos e soluções de problemas voltados às atividades laborais. Neste sentido, a POT se interessa pelos comportamentos apresentados pelo ser humano como indivíduo integrante de uma equipe, assim como as possibilidades de prognóstico de alguns atos e pelas regras gerais que se aplicam ao comportamento dentro do ambiente em que está inserido (Santos, 2012).

A POT tem sido vista não apenas como um ramo de atuação e formação profissional, mas também como um meio de produção de conhecimento e, por este motivo, tem despertado o interesse de muitos estudiosos que realizam pesquisas voltadas para “a relevância social do papel do profissional, as implicações ideológicas da atuação e da produção de conhecimento no campo, as dificuldades

de identificação do indivíduo com a profissão e a necessidade de atuações que tenham interseção com outras ciências” (Lopes & Belo, 2013, p. 21).

Conforme Campos, Duarte, Cezar, e Pereira (2011), a POT perfaz um campo de atuação interdisciplinar que envolve ocorrências organizacionais desenvolvidas em torno de um conjunto de questões relacionadas ao bem-estar e a qualidade de vida do trabalhador. Os autores ainda definem como sendo um campo para aplicabilidade dos conhecimentos derivados da ciência psicológica aos conteúdos relacionados ao trabalho humano, visando a promoção da saúde do trabalhador e a sua consequente satisfação em trabalhar neste ambiente.

O termo ‘Psicologia Organizacional e do Trabalho’ começou a ser utilizado na década de 90 e visa refletir os fenômenos que envolvem aspectos psicossociais entre o ser humano e as organizações, assim como o indivíduo e o trabalho ao qual exerce. Tais fenômenos organizacionais se encaixam na esfera psicossocial, pois estruturam a vida dos colaboradores diante da sociedade, assim como o trabalho é compreendido como elemento transformador da vida psíquica, social, cultural, política e econômica (Tonetto, Amazarray, Koller, & Gomes, 2008).

As organizações passaram por inúmeras transformações econômicas e políticas ao longo dos anos e que impactaram não só as relações de produtos, mas também as relações sociais, tanto externa quanto internamente. Tais alterações significativas implicam diretamente a rotina do trabalhador, exigindo uma atuação modificada e direta dos profissionais envolvidos com a gestão de pessoas. Neste contexto, o trabalho exercido pelo psicólogo pode ser descrito como agente e participante do processo, uma vez que lida com as mudanças e busca novas atuações que auxiliam as empresas e seus colaboradores (Lopes & Belo, 2013).

Diante das rápidas e importantes transformações, a psicologia percebeu a necessidade de aplicar os conhecimentos da área aos novos problemas que surgiam. Antes uma POT enfatizada na avaliação e seleção de pessoal, passou a se envolver com os interesses, motivações e satisfação dos funcionários, estendendo também suas atividades ao desenho de sistemas e equipes que fornecem maior segurança, saúde e produtividade. A evolução do mercado de trabalho passou a formar colaboradores e profissionais psicólogos envolvidos com saúde mental e desenvolvimentos pessoal a fim de reduzir o nível de estresse, absenteísmo e aposentadoria precoce (Campos et al., 2011).

Zanelli (2004 citado por Lopes & Belo, 2013), menciona quatro níveis fundamentais de intervenção da POT, auxiliando na compreensão da mesma. Tais fenômenos são amplos e diversificados, necessitando um constante trabalho interdisciplinar para alcançar os objetivos da POT. O nível individual é relativo às características pessoais do indivíduo que podem influenciar o trabalho; já o nível grupal refere-se à dinâmica entre as pessoas existente no ambiente de trabalho; o nível organizacional relaciona a estrutura da organização, assim como sua política e sua cultura; por fim, o nível contextual ou ambiental estende-se ao contexto social e econômico no qual a organização pertence.

Assim, o psicólogo organizacional irá atuar estabelecendo estratégias direcionadas para os vários níveis hierárquicos da organização, estabelecendo objetivos a curto, médio e longo prazo aos colaboradores. Para tanto, ter flexibilidade para trabalhar em equipe, possuir uma visão estratégica e uma boa comunicação, ser imparcial e possuir um espírito crítico são imprescindíveis para que o profissional psicólogo possa lidar com as pretensões da empresa e dos funcionários (Lopes & Belo, 2013).

As práticas exercidas pela POT possibilitam transformações positivas observadas nas melhorias ergonômicas, na inclusão social, na promoção à saúde e nos relacionamentos. Em suma, conforme mencionado por Campos et al. (2011), o papel do psicólogo organizacional é atuar como facilitador e conscientizador entre os diversos grupos existentes dentro da empresa visando uma dinâmica ampla e positiva que fortaleça os relacionamentos e possibilite uma excelente qualidade de vida no trabalho.

3.2 As novas áreas da psicologia organizacional

Atualmente o trabalho se tornou uma fonte notável de vínculo social e, a partir dele, os indivíduos criam laços externos à familiaridade, formam crenças, criam identidades e se integram ou criam grupos. À medida que o mercado de trabalho cresce e se transforma, as condições de trabalho determinam novos rumos às pessoas que, conseqüentemente, necessitam se adequar aos padrões determinados pela sociedade e pelo mercado (Santos & Caldeira, 2014).

Tais alterações, por vezes, não são completamente benéficas ao trabalhador, mesmo que sejam necessárias. A saúde mental não é restringida apenas a sanar ou

prevenir doenças, mas também implementar recursos que forneçam melhores condições de saúde para o trabalhador. Conforme Bleger (1984 citado por Heloani & Capitão, 2003), o resultado esperado não está apenas na inexistência de doenças, mas sim na evolução constante e por completo das pessoas e da comunidade. Enfatiza-se os esforços da doença para a saúde, observando a forma como os indivíduos vivem rotineiramente.

Neste contexto, a psicologia organizacional surge como mediador entre a empresa e o funcionário, trabalhando o psíquico do indivíduo e tornando-o consciente de suas ações, moldando-as para uma melhor qualidade de vida. A psicologia, inicialmente direcionada à indústria, atuava basicamente com recrutamento, seleção e treinamento pessoal, caracterizando uma típica visão taylorista de lucro e produção. Hoje, com o passar dos anos, atua de diversas formas, sempre contribuindo para um ambiente estável e uma qualidade de vida no trabalho que favoreça o colaborador (Santos & Caldeira, 2014).

Para tanto, a atuação do psicólogo organizacional compreende assessoria e consultoria na área de Gestão de Pessoas, auxiliando empresas de todos os portes a cuidarem de seus funcionários através de ferramentas de gestão adequadas. Dentre um enorme gama de ferramentas e atuações, estão o treinamento e desenvolvimento de equipes, avaliações de potencial, acompanhamento funcional, análise de cargos e salários, avaliações de desempenho, pesquisas de clima organizacional, plano de benefícios, programas de coaching, dentre outros (Lanzarini, 2018).

Bastos e Galvão-Martins (1990) relacionam um ciclo de objetivos da atuação do psicólogo organizacional: realizar estudos e pesquisas voltadas para a produção de conhecimentos e tecnologias relativas à psicologia organizacional, assim como o planejamento ambiental, elaboração e definição de políticas de RH; desenvolver ações relativas à avaliação, aperfeiçoamento, reciclagem profissional e formação de mão-de-obra a fim de constituir o quadro de colaboradores; desenvolver ações que permitam uma adequada alocação e controle da funcional do trabalhador; e, por fim, definir e implementar programas que visam a saúde, proteção, valorização e satisfação do trabalhador e que facilite o seu acesso a bens e serviços básicos.

Salienta-se que, para que o psicólogo organizacional exerça um papel primordial, conquiste espaço nas empresas e agregue valor, é imprescindível que suas ações sejam embasadas no entendimento do fenômeno psicológico nas

organizações, adquiridos mediante a utilização de diferentes meios e níveis de análise e intervenção. Para Zanelli (2004 citado por Lopes & Belo, 2013), o primeiro nível é técnico e superficial, onde o profissional intervém apenas com instrumentos e procedimentos já disponíveis; no segundo, inicia uma participação moldagem de estratégias que visam uma demanda específica; e no terceiro nível, cria uma política organizacional que considere uma técnica eficaz unida a ações estratégicas, visando melhor qualidade no ambiente de trabalho e maior produtividade.

3.3 Desafios para o psicólogo organizacional

As relações existentes entre a psicologia e o trabalho constituem pontos de importância indubitável, tanto para a formação do conhecimento e práticas teóricas, quanto para profissionalização do psicólogo na área. Leão (2012) relaciona a psicologia do trabalho como o “campo de compreensão e intervenção sobre o trabalho e as organizações, visando analisar a interação das múltiplas dimensões que caracterizam pessoas, grupos e organizações, com a finalidade de construir estratégias e procedimentos que promovam, preservem e reestabeleçam o bem-estar” (p. 292).

Nesta perspectiva, observa-se a importância do psicólogo buscar uma visão modificada de práticas, acrescentar atividades mais complexas e menos tradicionais ao esquema de trabalho, uma vez que métodos defasados dificultam as possibilidades de intervenção e integração das diversas áreas de uma empresa. O profissional deve desenvolver novas competências, tanto técnicas quanto políticas, e ser capacitado a atender as demandas sociais, buscando sempre melhorar o ambiente de trabalho (Lopes & Belo, 2013).

Frequentemente, o psicólogo organizacional enfrenta dificuldades no meio empresarial devido a imagem que se tem a respeito deste profissional. Os funcionários idealizam o psicólogo como uma pessoa fechada, de postura rígida, sem possibilidade de comunicação aberta e que, por fazer parte da gestão de pessoas, a qualquer momento pode demitir um colaborador. Para que tal imagem seja revertida, o profissional deve atuar de forma preventiva, orientadora, comunicativa e educacional nas empresas, adaptando os procedimentos e sistemas a fim de diminuir o estresse diário (Tannhauser, 1994).

Diante das mudanças no mundo do trabalho, foi necessário que os profissionais da POT moldassem suas técnicas e ferramentas para acompanhar tal desenvolvimento, deixando de lidar apenas com funções mecanicistas e recorrendo a métodos que envolvem relações no trabalho, ambiente no trabalho, formação de equipes e saúde psíquica dos funcionários. Implementar tais ações muitas vezes se torna um revés para o psicólogo, visto que muitas empresas querem funcionários saudáveis mas não investem tempo e recurso para tal, impondo restrições ao trabalho do psicólogo com os colaboradores (Santos & Caldeira, 2014).

Por fim, merece destaque novas ênfases na produção de conhecimentos, métodos e técnicas de atuação do psicólogo do trabalho originadas das realidades, necessidades, características e particularidades do Brasil enquanto uma formação social específica, eivada de graves problemas estruturais como a desigualdade de renda, raça/cor, gênero, as injustiças sociais, a pobreza extrema e as disparidades regionais. Atentar ao contexto nacional contribui para escapar aos modismos e a reprodução acrítica de teorias e métodos oriundos de conjunturas sociais, políticas, culturais e econômicas muito distintas do Brasil (Leão, 2012, p. 303).

Compreender os múltiplos aspectos da vida de uma pessoa e como eles interagem com outros grupos e organizações em meio às transformações, a fim de promover e preservar a qualidade de vida é um dos principais desafios da POT. Para acompanhar as mudanças ocasionadas pela globalização, é necessário que as pessoas se adaptem às condições impostas pela sociedade, ultrapassem seus limites, aprendam habilidades consideradas impossíveis e altere sua identidade, estreitando laços com outras áreas como sociologia, ciências, políticas, economia e administração. Afinal, o conhecimento é um fenômeno composto por diversas áreas que se completam (Tonetto et al., 2008).

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Atualmente, o mundo empresarial tem sofrido diversas e constantes alterações, o que conduz as empresas a se adaptarem ao mercado corporativo contemporâneo na tentativa de permanecerem competitivos frente à concorrência. Neste contexto, observa-se a valorização do capital humano na organização e a importância de se investir tempo e recursos na capacitação e desenvolvimento do funcionário. Empresas que antes focavam seus esforços unicamente no capital

monetário perceberam que, para obter uma gestão inovadora apta para o mercado atual, é necessário investir na qualidade de vida existente no ambiente de trabalho.

Para tal demanda, a Psicologia Organizacional e do Trabalho, conhecida como POT, tomou espaço à vista dos empreendedores, deixando de atuar apenas em testes psicológicos e seleção de pessoal, passando a exercer novas técnicas para o desenvolvimento e humanização das organizações, prevenindo conflitos que prejudicam a saúde mental do trabalhador. Se tornou perceptível, conforme citado por diversos autores da literatura no presente estudo, a importância do psicólogo organizacional ao atuar como agente facilitador das relações pessoais e grupais, proporcionar e estimular o fortalecimento das comunicações, promover interações saudáveis entre os diversos grupos existentes na empresa, além de propiciar o crescimento e desenvolvimento profissional e pessoal dos indivíduos.

O presente estudo possibilitou a expansão de conhecimentos acerca da POT contextualizada no novo cenário das organizações e de como a psicologia vem se adaptando para atender à demanda das empresas, ficando clara a necessidade de buscar novas reflexões continuamente. Os desafios da POT ainda são muitos e, apesar de haver um grande avanço nos últimos tempos, cabe aos profissionais ampliar os seus pensamentos na área e expandir seus interesses em ideias atualizadas e novas técnicas, seja por meio de estudos individuais ou cursos específicos.

O trabalho do psicólogo organizacional somado à atuação de outros profissionais da empresa, quando focado em um objetivo partilhado e distinções claras de atuação, permite obter desfechos notáveis e consideráveis que influenciam não só no desenvolvimento da organização, mas também de todos os indivíduos enredados no contexto de trabalho. Tais resultados corroboram a importância do papel do psicólogo organizacional no ambiente de trabalho e reforçam a necessidade de mais estudos e pesquisas voltados para esta temática.

REFERÊNCIAS

- Antunes, M. A. M. (2001). *A Psicologia no Brasil: leitura histórica sobre sua constituição*. São Paulo: Unimarco/Educ.
- Bastos, A. V. B., & Galvão-Martins, A. H. C. (1990). O que pode fazer o psicólogo organizacional. *Psicologia Ciência e Profissão*, 10(1), 10-18.

- Barbosa, M., Matos, R., & Machado, C. (2013). A psicologia da paz. *Psicologia*, 27(1), 47-61.
- Brasil, Ministério da Educação e Cultura. (1964). *Decreto n. 53.464 de 21 de janeiro de 1964*. Regulamenta a Lei nº 4.119, de 27 de agosto de 1962, que dispõe sobre a profissão de psicólogo. Brasília, DF: Presidência da República. Recuperado em 24 de fevereiro, 2019, de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D53464.htm
- Brasil, Presidência da República. (1962). *Lei n. 4.119 de 27 de agosto de 1962*. Dispõe sobre os cursos de formação em psicologia e regulamenta a profissão de psicólogo. Brasília, DF. Recuperado em 24 de fevereiro, 2019, de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/1950-1969/L4119.htm
- Cambaúva, L. G., Silva, L. C., & Ferreira, W. (1998). Reflexões sobre o estudo da história da psicologia. *Estudos de Psicologia*, 3(2), 207-227.
- Campos, K. C. L, Duarte, C., Cezar, E. O., & Pereira, G. O. A. (2011). Psicologia organizacional e do trabalho – retrato da produção científica da última década. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 31(4), 702-717.
- Conselho Regional de Psicologia. (2015). Publicação em Portal. *Áreas de atuação do psicólogo*. Recuperado em 11 de março, 2019, de <http://www.crp09.org.br/portal/orientacao-e-fiscalizacao/orientacao-portemas/areas-de-atuacao-do-a-psicologo-a>
- Gomes, W. B. (2006). Publicação em Portal Museu Virtual da Psicologia. *Introdução ao estudo de história da psicologia*. Recuperado em 04 de março, 2019, de <http://www.ufrgs.br/museupsi/Texto%201.htm>
- Heloani, J. R., & Capitão, C. G. (2003). Saúde mental e psicologia do trabalho. *São Paulo em Perspectiva*, 17(2), 102-108.
- Lanzarini, E. I. (2018). Publicação em Blog Ser-PSI Associação dos Psicólogos de Carlos Barbosa e Garibaldi. *Psicologia organizacional – áreas de atuação dos associados Ser-PSI*. Recuperado em 09 de abril, 2019, de <https://www.serpsi.org.br/areas-de-atuacao/organizacional/>
- Leão, L. H. C. (2012). Psicologia do trabalho: aspectos históricos, abordagens e desafios atuais. *Estudos Contemporâneos da Subjetividade*, 2(2), 291-305.
- Leitão, C. F., & Nicolaci-da-Costa, A. M. (2003). A psicologia no novo contexto mundial. *Estudos de Psicologia*, 8(3), 421-430.
- Lopes, P. O., & Belo, R. P. (2013). Atuação do psicólogo organizacional e do trabalho em Parnaíba-PI: visão de gestores e estudantes de psicologia. *Perspectivas em Psicologia*, 17(2), 20-37.

- Pires, A. C. T., & Braga, T. M. S. (2009). O psicólogo na saúde pública: formação e inserção profissional. *Temas em Psicologia*, 17(1), 151-162.
- Rodrigues, M. V. C. (2001). *Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial*. Petrópolis, RJ: Vozes.
- Santos, A. M. (2012). A psicologia organizacional e do trabalho a serviço da gestão do conhecimento. *Visão*, 1(1), 3-20.
- Santos, F. C. O., & Caldeira, P. (2014). *A Psicologia organizacional e do trabalho na contemporaneidade: as novas atuações do psicólogo organizacional*. Artigo de Graduação em Psicologia, Centro Universitário Jorge Amado, Salvador.
- Tannhauser, C. L. (1994). *Qualidade de vida no trabalho: o papel do psicólogo*. Dissertação de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, RS, Brasil.
- Tonetto, A. M., Amazarray, M. R., Koller, S. H., & Gomes, W. B. (2008). Psicologia organizacional e do trabalho no Brasil: desenvolvimento científico contemporâneo. *Psicologia & Sociedade*, 20(2), 165-173.
- Zanelli, J. C., & Bastos, A. V. B. (2004). *Inserção profissional do psicólogo em organizações e no trabalho*. Porto Alegre: Artmed.

ENDEREÇO DE CORRESPONDÊNCIA**Autor Orientando:**

Juliana Aparecida de Araújo

Avenida Juscelino Kubitschek de Oliveira, nº 1200 – Bairro Cidade Nova

Patos de Minas/MG

(34) 3818-2300

julianaaraujoaraujo@hotmail.com

Autor Orientador:

Bráulio Emílio Maciel Faria

Avenida Juscelino Kubitschek de Oliveira, nº 1200 – Bairro Cidade Nova

Patos de Minas/MG

(34) 3818-2300

braulioemilio@gmail.com

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, 20 de novembro de 2019

Juliana Aparecida de Araújo

Bráulio Emílio Maciel Faria



FACULDADE PATOS DE MINAS



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, n°. 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)