

A IMPORTÂNCIA DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO DENTRO DAS EMPRESAS

Vitória Mendes Machado¹
Cintia Mendes de Assis²

cintiamendesassis@hotmail.com

ÁREA DO CONHECIMENTO: Ciências Humanas

RESUMO

A Psicologia Organizacional e do Trabalho se ocupa, em cuidar da qualidade do ambiente e desenvolvimento da empresa de forma que mantenha uma boa produtividade e os trabalhadores condições melhores para exercerem suas funções. Buscando o atendimento mais qualificado aos clientes com todo o conjunto que englobam a empresa. Sendo ela voltada tanto para sua aplicação organizacional, quanto para o saber psicológico, procurando aumentar a autonomia dos empregados, atraindo e retendo os melhores colaboradores, facilitando a obtenção da informação e a criação de novos conhecimentos. Os psicólogos que atuam nesta área junto ao recurso humanos e gestão de pessoas desempenham um papel fundamental dentro das organizações.

PALAVRAS-CHAVE: Recursos Humanos; Psicologia Organizacional e do Trabalho; Empresa.

INTRODUÇÃO

O presente artigo busca refletir sobre a Psicologia Organizacional do trabalho dentro das empresas. A qual, se ocupa tanto do saber psicológico quanto da sua aplicação nas pessoas. Podendo ser reconhecida como um campo de atuação interdisciplinar onde procura compreender os fenômenos organizacionais para que se desenvolvam em torno de um conjunto de questões referentes ao bem-estar do indivíduo (SCHEIN 1982 APUD CAMPOS ET AL, 2011, P 705).

O campo de atuação em Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) abrange funções e atividades diversificadas, as quais estão sistematizadas de diferentes maneiras. A mais difundida no Brasil distingue sub- campos específicos relacionados ao trabalho, às organizações e à gestão de pessoas (ZANELLI, BORGES-ANDRADE, & BASTOS, 2014).

¹Graduanda em Psicologia pelo Centro Universitário Univértix.

² Psicóloga, Especialista em Terapia Cognitiva Comportamental, Professora do Curso de Psicologia no Centro Universitário Univértix.

Atualmente o campo de gestão de pessoas, se divide em 5 subsistemas, que são trabalhados em conjunto, uma vez que ambos são dependentes do outro para que funcionem da melhor forma, como: a provisão (recrutamento e seleção), desenvolvimento (treinamento e amplificação organizacional), monitoração (controle e auditoria de pessoal, sistema de informações), aplicação (avaliação de desempenho, programa de integração de desenho de cargos) e a manutenção (remuneração, benefícios sociais, higiene e segurança), onde visam o bem estar do ambiente de trabalho e uma melhor produtividade (CHIAVENATO, 2010).

A gestão de pessoas tem dificuldade em lidar de forma eficiente com seus colaboradores, diante disto, é necessário que a organização que compreenda essa demanda, tendo uma estrutura sólida para dar suporte. Sendo o setor de Recursos Humanos o fornecer de estruturas que busca, retenção, desenvolvimento e desempenho de pessoal, programas de treinamento, processos de endo marketing, sistemas de planos de carreiras, cargos, salários e benefícios entre outros instrumentos que visam à qualidade dos colaboradores (XAVIER, 2006, p.34).

O trabalho em questão justifica-se através de uma experiência de estágio do curso de psicologia realizada por meio de observação de serviços ofertados pelo Centro Universitário Univértix, o qual proporcionou um conhecimento sobre a atuação do Psicólogo na área organizacional.

Nossa hipótese para essa questão é mostrar como é de suma importância a Psicologia Organizacional do trabalho nas empresas. O psicólogo consegue identificar os problemas pessoais e interpessoais que afetam os seus colaboradores, em síntese ele realiza procedimentos, os quais vão gerar um ambiente de trabalho mais agradável.

Diante disto o objetivo deste trabalho é analisar os benefícios da psicologia na área organizacional, trabalhando com os Recursos Humanos, a Gestão de pessoas e com a qualidade e bem-estar das pessoas no seu cotidiano.

Trabalhos como este são importantes para trazer novos conhecimentos e visão sobre a área, visto que, é uma profissão que progressivamente está evoluindo e abrindo diversas oportunidades de emprego.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A Psicologia Organizacional e do Trabalho pode ser classificada como uma área de atuação que busca estudar, compreender e trabalhar, diante da relação existente entre o ser humano, o trabalho e a sociedade. Este campo, tem como proposta englobar a pluralidade da área, propondo a existência de dois grandes eixos de fenômenos, os quais envolvem aspectos psicossociais: sendo o primeiro deles as organizações, compreendidas enquanto uma ferramenta social formadora de coletivos humanos; e o trabalho, voltado ao caráter de atividade básica desenvolvida pelo ser humano, como reprodutora de sua própria existência e da sociedade (BASTOS 2003 pg.139).

Um dos principais desafios enfrentados pelos profissionais que se encontram inseridos nessa área de atuação, seria compreender como ocorre a interação entre os múltiplos componentes que estão inseridos na vida das pessoas, grupos e das organizações, enquanto perpassados pelas constantes transformações mundiais. Pois, sabe-se que o mundo do trabalho se encontra atravessado pelo ser humano, a natureza e a cultura, assim como vários outros elementos que fazem parte da constituição deste amplo cenário (ZANELLI E BASTOS, 2004).

É percebido também que não a integração entre conteúdos vistos na graduação, nas disciplinas básicas com à prática profissional. Colocando uma lacuna entre formação e atuação, quando na verdade esses são sistemas interligados (ZANELLI, 2009).

Atualmente, os profissionais de psicologia está se inserindo gradativamente nesta área de atuação, e buscam desenvolver-se na Consultoria Organizacional. Tendo em vista, que este aumento na demanda da atuação organizacional, pode-se atribuir ao fato de as organizações terem buscado cada vez mais por profissionais aptos a oferecer possíveis soluções para suas demandas (SOUZA 2019, P.13).

O psicólogo visa através da sua prática auxiliar no diagnóstico de um processo, como também nas tomadas de decisão, as quais ajudam o cliente a perceber, entender e agir sobre fatos interrelacionados que ocorram em seu ambiente (SCHEIN1972, p.8).

Com a psicologia organizacional, temos a gestão de pessoas que não enxerga os colaboradores apenas como força operacional, mais sim como peça fundamental para o êxito das organizações, sendo o diferencial determinante para o

alcance dos resultados, tendo ações com enfoques estratégicos (SANTOS; GUIMARÃES; BRITO 2013).

 Todavia as características da gestão de pessoas, se relaciona com os fatores ambientais, sendo eles econômicos, sociais, demográficos ou empresariais. Havendo, a necessidade de mudanças na gestão de pessoas, que se adequem na forma de novas políticas e práticas. (FISCHER, 2002; WOOD JR., 2005).

 A gestão de RH e das pessoas no ambiente de trabalho e o formato do próprio trabalho são temas atuais e relevantes, quanto para a prática organizacional, há uma busca para operacionalizar de melhor forma essa função. Buscando tendências em gestão de pessoas remetendo à maneira pela qual os profissionais e as organizações pretendem reagir e transformar desafios em oportunidades (FISCHER; ALBUQUERQUE, 2011).

 Por muitos anos a área de Recursos Humanos dentro das organizações, foi vista como uma área operacional, responsável tão somente pelo controle e cumprimento da parte legal e burocrática, tais como: contratar, demitir e exercer supervisão sob os indivíduos. Apenas com o passar do tempo que ele foi ganhando espaço e se voltando mais para o bem estar (ERTHAL, 2016).

 Contudo, a psicologia organizacional tem como objetivo atuar dentro da empresa como facilitadora e conscientizadora do papel dos vários grupos que compõem a instituição, considerando a saúde e a subjetividade dos indivíduos, a dinâmica da empresa e a sua inserção no contexto mais amplo da organização. As atividades exercidas dentro desse papel, são fundamentadas em técnicas e instrumentos da Psicologia e relacionadas homem e o trabalho, podem trazer desenvolvimento para a empresa, o trabalhador e a sociedade (ORLANDINI, 2008).

METODOLOGIA

 O presente artigo trata-se de uma pesquisa de natureza qualitativa, segundo Oliveira encontra no ambiente seus principais dados, o pesquisador o qual se preocupa em retratar a perspectiva dos participantes e tornam-se assim o principal instrumento, a preocupação do pesquisador está mais voltada para o processo do que para o produto, não há a necessidade de se buscar evidências que comprovem as hipóteses definidas no início dos estudos. (OLIVEIRA,2011)

Este estudo faz parte do cumprimento do estágio supervisionado IV do curso de Psicologia do Centro Universitário Vértice-Univértix e foi realizado através de observações em uma organização privada situada na zona da mata mineira. A pesquisa qualitativa compreende as oito atividades ou investigações específicas em busca de captar não apenas a aparência do fenômeno, mas também suas origens, relações e mudanças na tentativa de prever suas consequências.

O método padronizado de coleta de dados de observação tem como objetivo analisar um fenômeno social, os dados colhidos são obtidos através do método intuitivo e dialógico, sendo assim as conclusões surgem a partir da observação da população participante da pesquisa e pela interpretação que o pesquisador faz a partir dos dados obtidos (ABIB, HOPPEN e JUNIOR, 2013).

A observação realizada no centro universitário totalizando 40hrs durante seis dias no mês de março de 2023, as observações aconteceram de forma sistematizada, oportunizando observação do funcionamento, atividades, público e demanda dos serviços ofertados pela empresa, localizada no interior da zona da mata mineira. Sendo um prédio bem estruturado, pelo mantenedor, e uma empresa que está se expandindo, e possui outros prédios em determinadas cidades do país. Atualmente tem trezentos colaboradores, e estão com estimativa para mais contratações contabilizando mais de mil pessoas. O estágio foi acompanhado por três pessoas do setor de recursos humanos, os quais mostram sobre as suas contribuições dentro da empresa, sempre em buscar de melhorias no trabalho e a satisfação das pessoas visando a subjetividade.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

Nossa primeira observação no campo de estágio, concerne na importância da Psicologia Organizacional dentro de uma empresa, como é formado o setor de gestão de pessoas e de recursos humanos, e a importância desses setores trabalharem de forma conjunta para um bom funcionamento dentro da empresa.

A Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), é utilizado na configuração atual para articular as diversas atividades do psicólogo, que vão das mais técnicas as mais estratégicas, das organizacionais ao do trabalho. Observa-se a sistematização de três subáreas para melhor visualização de seus objetivos e

contribuições, são elas: PO, Gestão de Pessoas (GP) e PT. A primeira direciona-se a interação entre comportamento no trabalho e a organização. A segunda trata da forma como a organização capta, integra, avalia, desenvolve e retém seus colaboradores. A última busca a compreensão da relação entre comportamento humano e o trabalho (PINHEIRO, MARIO, GIACOMINI, 2012; ZANELLI, BORGES-ANDRADE, BASTOS, 2014).

Contudo pode-se observar, que este campo tem como proposta englobar a pluralidade da área, envolvendo dois eixos importantes, os quais envolvem aspectos psicossociais, como; as organizações, formada pelos colaboradores e o outro deles, seria o trabalho, voltado ao caráter de atividade básica desenvolvidas.

Ao trabalhar no setor de gestão de pessoas é importante que o profissional tenha como habilidades, a condução de maneira mais eficaz e adequada às necessidades das organizações. Onde possam desenvolver procedimentos para a identificação de competências, baseados no papel ativo do sujeito e integrativos de métodos teóricos e empíricos, sendo a chave para obter descrições de competências dos profissionais, ajustadas aos requerimentos das demandas atuais. (LIMA E NORO, 2008).

Nesse sentido, procuramos saber sobre como é o trabalho do psicólogo dentro da psicologia organizacional, pelo qual, obtemos a seguinte resposta:

O psicólogo dentro da POT, trabalha em diversas formas como; na gestão de pessoas, contratando, demitindo, realizando os processos seletivos e tentando inserir da melhor forma os profissionais no mercado de trabalho de acordo como seu perfil e disponibilidades. Ele também realiza projetos motivacionais dentro da empresa, avaliações de desempenho, buscando sempre um ambiente de trabalho melhor (PSICOLOGO¹).

Diante disto, uma empresa que deseja ser líder e se destacar no mercado não pode visar somente o seu êxito econômico, sua estrutura física e de suas condições materiais, pois, necessita principalmente contratar e contar com pessoas qualificadas e geri-las com eficiência sendo necessário uma gestão de pessoas (RIBEIRO; MARTINS; NETA, 2017).

Coerente a isso, para que a Gestão de pessoas contribua para o desenvolvimento da empresa, é necessário que suas políticas e práticas atendam às necessidades dos empregados e tenham origem nas demandas estratégicas e não em interesses circunstanciais (DE RÉ; DE RÉ, 2011).

Dessa forma perguntamos a psicóloga sobre como é a gestão de pessoas e recursos humanos dentro da empresa, e ela declarou que:

Apenas no final de dois mil e vinte um, que esse setores se dividiram e que começaram a olhar para o bem-estar dos colaboradores, pois, antes era apenas uma pessoa responsável por toda a demanda de contratação, demissão, divisão de tarefas, salários, qualidade de vida no trabalho. A empresa ficava mais voltada para questões da produtividade. Hoje com a esta divisão, eles conseguem ter um olhar mais voltado para os colaboradores e suas necessidades, tanto dentro da empresa, quanto fora dela, englobando toda uma subjetividade do indivíduo (PSICOLOGA²).

Sendo visível que a gestão de pessoas atua com base, na missão, valores e visão da empresa, definindo as competências essenciais, que são aquelas que irão diferenciar a organização (RUZZARIN; SIMIONOVSKI, 2010)

A Psicologia das Organizações, do Trabalho e dos Recursos Humanos debruça-se sobre o comportamento dos indivíduos e dos grupos em contexto de trabalho, considerando estímulos internos e externos à organização e estando intimamente associada à noção de que as organizações são sistemas sociais complexos (SCHEIN; EDGAR, 1982).

Por fim, observa-se a importância da Psicologia Organizacional dentro das empresas, obtendo um diferencial das demais, tanto na produtividade, quanto na qualidade de vida dos colaboradores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por meio deste trabalho, pode-se observar que o campo da Psicologia Organizacional vem crescendo constantemente no mercado. É um contexto, em que os profissionais de psicologia muitas vezes sentem dificuldade em atuar, devido ao não entrelaçamento entre o que é estudado nas universidades e as demandas na prática e seus conhecimentos são indispensáveis.

Visto que, os psicólogos exercem funções muito importantes no setor de recursos humanos e gestão de pessoas dentro das empresas. Atuando em busca de satisfações e melhorias no ambiente de trabalho, analisando organogramas, as competências dos funcionários, avaliações de desempenhos, as remunerações os benefícios oferecidos, tendo um olhar para as subjetividades.

Ademais, consuma-se que as empresas que têm o apoio da psicologia organizacional do trabalho ficam a frente em sua produtividade, e qualidade na

qualidade de vida dos seus integrantes, conseguindo ver pontos negativos e positivos, onde irá buscar fazer dos empecilhos oportunidades de crescimento.

Dado o exposto, conclui-se que a Psicologia Organizacional do Trabalho, é marcante no meio empresarial, pois, age sobre os aspectos psicológicos das pessoas em relação ao seu trabalho, desde a seleção, a contratação, a adequação dos perfis das pessoas aos cargos a serem ocupados e a satisfação de ambos, colaboradores e empresa.

REFERÊNCIAS

ABIB, Gustavo; HOPPEN, Norberto; HAYASHI JUNIOR, Paulo. Observação participante em estudos de administração da informação no Brasil. **Rev. adm. 12 empres.**, São Paulo, v. 53, n. 6, p. 604-616, Dez. 2013. Disponível em: https://from<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S003475902013000600008&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 02 Abr. 2023.

BASTOS, A. V. B. Psicologia organizacional e do trabalho: que respostas estamos dando aos desafios contemporâneos da sociedade brasileira. In O. H. Yamamoto, & V. V. Gouveia (Orgs.), **Construindo a psicologia brasileira: desafios da ciência e prática psicológica** (pp. 139-166). São Paulo: Casa do Psicólogo. 2003. Disponível em: <https://doi:10.1590/S1414-98931990000100005>. Acesso em: 03 de Abr. 2023.

BASTOS, A. V. B.; GALVÃO-MARTINS, A. H. C.. O que pode fazer o psicólogo organizacional. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 10, n. 1, p. 10–18, 1990.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3ª Edição. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

DE RÉ, C. A.; DE RÉ, M. A. **Processos do sistema de gestão de pessoas**. Disponível em: <https://doi.org/10.34117/bjdv6n11-290>. Acesso em: 05 de Abr. 2023

BITENCOURT, C. (org.) **Gestão Contemporânea de Pessoas**. Porto Alegre: Editora Bookman, 2011. p. 79-100.

ERTHAL, A. **Evolução histórica da administração de recursos humanos: Um estudo com empresas do Vale do Taquari/RS**. Universidade do Vale do Taquari - Univates, Lajeado, p. 1-30, nov. 2016. Disponível em: http://www.psicologiavirtual.com.br/psicologia/principal/noticia_view.asp?id=25281
Data de acesso: 20 de Abr. 2023.

FISCHER, A. L. **A Constituição do Modelo Competitivo de Gestão de Pessoas no Brasil - Um Estudo Sobre as Empresas Consideradas Exemplares (Tese de Doutorado)** São Paulo: Universidade de São Paulo, 1998. Disponível em:

revistas.unicentro.br/index.php/capitalcientifico/index_www3.unicentro.br. Acesso: 20 de Abr. 2023.

FISCHER, A. L.; ALBUQUERQUE, L. **Tendências Que Orientam as Decisões dos Formadores de Opinião em Gestão de Pessoas no Brasil** - RH 2010. XXV Encontro da ANPAD - EnANPAD. Anais...Campinas: ANPAD, 2011.

Geruza Oliveira de Aquino. **Psicologia Organizacional e do Trabalho** – Retrato Produção https://ri.ufs.br/bitstream/riufs/11392/2/Maria_Dina_Martins_Souza.pdf. Acesso em: julho de 2021. Disponível em: revistas.unicentro.br/index.php/capitalcientifico/index_www3.unicentro.br. Acesso em: 20 de Abr. 2023.

LIMA, M. G.; NORO, G. B. Gestão de Competências docentes: um estudo no Centro Universitário Franciscano. **Disciplinarum Scientia, Santa Maria**, v. 4, n. 1, p. 91-110, 2008. Disponível em: <https://doi.org/10.22277/rgo.v14i2.5644>. Acesso em: 25 de Abr, 2023.

OLIVEIRA, Maxwell Ferreira de. **Metodologia científica: um manual para realização de pesquisas em Administração** / Maxwell Ferreira de Oliveira--Catalão:UFG, 2011. 72 p.: il. Manual (pós-graduação) – Universidade Federal de Goiás, 2011. Disponível em: <https://repositorio.ufersa.edu.br/handle/prefix/8458>. Acesso em: 26 de Abr. 2023.

PINHEIRO, Leticia Ribeiro Souto; MARIO, Chaiana Luciana; GIACOMINI, Marta. **A atuação do psicólogo organizacional e do trabalho no norte do Rio Grande do Sul. PERSPECTIVA, Erechim**, v.36, n.136, p.123-132, 2012. Disponível em: Acesso em: 03 de julho de 2018.

RIBEIRO, A. R. S.; MARTINS, P. R.; NETA, M. do C. S. Metas organizacionais e gestão estratégica de pessoas: estudo de caso em instituição financeira. **Revista de Carreiras e Pessoas**, São Paulo, v. 7, n. 2, p. 544-563, 2017. DOI: <https://doi.org/10.20503/recape.v7i2.32751>. Acesso em: 26 de Abr. 2023.

RUZZARIN, R.; SIMIONOVSKI, M. **Competências: uma base para a Governança Corporativa**. Porto Alegre, AGE, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.22277/rgo.v14i2.5644>. Acesso em: 28 de Abr. 2023.

SANTOS, Antônia A. M.; GUIMARÃES, Edna A.; BRITO, Giliard P. **Gestão Da Qualidade: Conceito, Princípio, Método e Ferramentas. Revista Científica INTERMIO Faculdade de Ensino e Cultura do Ceará** – FAECE / Faculdade de Fortaleza – FAFOR. Disponível em: http://www.fafor.edu.br/pesquisa/arquivos/Artigo_GESTAO_DA_QUALIDADE.pdf Acesso em 30 de Abr. de 2023.

SCHEIN, E. H. **Consultoria de Procedimentos: seu papel no desenvolvimento organizacional**. São Paulo: Edgar Blucher. 1972. Disponível em:

<https://sis.unileao.edu.br/uploads/3/PSICOLOGIA/P1482.pdf>. Acesso em: 30 de Abr. 2023.

SCHEIN, Edgar. **Psicologia organizacional**. 3. ed. Rio de Janeiro: Prentice-Hall do Brasil, 1982. Disponível em: <https://doi.org/10.34019/1984-5499.2020.v22.30807>. Acesso em: 01 de maio. 2023.

SOUZA, M. D. M. **Consultoria Organizacional: um estudo sobre as percepções dos consultores acerca das atribuições e das exigências para atuar no mercado**. SãoCristóvão.2019. Disponível em: <http://ri.ufs.br/jspui/handle/riufs/11392>. Acesso em: 08 de maio. 20223.

XAVIER, Ricardo de Almeida Prado. **Gestão de Pessoas na Prática: os desafios e as soluções**. São Paulo: Gente, 2006. Disponível em: <https://doi.10.18312/cadernounivag.v0i12.2181>. Acesso em: 01 de maio. 2023.

ZANELLI, J. C.; BASTOS, A. V. B. Inserção profissional do psicólogo em organizações e no trabalho. In J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade, & A. V. B. Bastos (Orgs.), **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil** (pp. 466- 491). Porto Alegre: Artmed. 2004.

Zanelli, J. C.; Borges-Andrade, J. E.; & Bastos, A.V. B. (2014), **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil (2ª ed.)**. Porto Alegre: Artmed. Disponível em: <https://doi:10.17652/rpot/2019.3.16131>. Acesso em: 02 de Maio. 2023.