

A IMPORTÂNCIA DO PSICÓLOGO PARA A ÁREA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO

Eduarda Wilcler Fernandes Bosso¹

RESUMO: O presente estudo pretendeu identificar a importância e como o psicólogo pode contribuir para a área organizacional. O objetivo desta pesquisa foi identificar e descrever a importância do psicólogo dentro da área organizacional. Realizado por meio de uma revisão bibliográfica, com publicações de 1990 a 2023, no idioma Português publicados na BVS e Scielo, mediante combinação dos descritores: "Psicólogos", "Empresas", "Clima", "Gestão de pessoas", "Colaboradores", "Organizações", "Liderança", "Cultura organizacional", "Local de Trabalho" por meio do uso dos operadores booleanos "AND" e "OR" direcionados pela questão: Como o psicólogo pode contribuir para a área organizacional e seus subsistemas? Identificou-se 11 artigos que contribuíram teoricamente para a esta revisão. Diante dos resultados conclui-se que o psicólogo organizacional é capaz de contribuir dentro das organizações procurando ter uma atuação estratégica e resolutiva.

Palavras-chave: *Psicólogos; organizações; empresas; clima; gestão de pessoas; colaboradores; liderança; cultura organizacional; local de trabalho.*

ABSTRACT: *The present study aims to identify the importance and how the psychologist can contribute to the organizational area. identify and describe the importance of the psychologist within the organizational area. Carried out through a literature review, carried out with publications from 1990 to 2023, in the Portuguese language published in the BVS and Scielo, through the combination of the descriptors: "Psychologists", "Companies", "Climate", "People management", "Employees", "Organizations", "Leadership", "Organizational culture", "Workplace" through the use of the Boolean operators "AND" and "OR" directed by the question: How Can the psychologist contribute to the organizational area and its subsystems? 11 articles were identified that contributed theoretically to this review. Given the results, it is concluded that the organizational psychologist is capable of contributing within organizations that seek to have strategic action and resolute.*

Keywords: *Psychologists; organizations; companies; climate; people management; employees; leadership; organizational culture; workplace.*

INTRODUÇÃO

O conceito de Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) surgiu em 1990, com a exposição da existência de dois grandes eixos que envolvem aspectos psicossociais, sendo eles; as organizações enquanto ferramenta social formadora de coletivos humanos e o trabalho enquanto atividade básica do ser humano (Bastos, 2003). Os fenômenos organizacionais são considerados processos psicossociais e estruturam a vida dos indivíduos e o funcionamento das sociedades (Zanelli; Bastos, 2004). Esses dois grandes eixos também são considerados como importante evento para a vida psíquica, social, cultural, política e econômica (Malvezzi, 2004).

No Brasil, a psicologia ganhou força nas organizações durante a Segunda Guerra Mundial que ocorreu em 1939. Com a vinda das multinacionais e o aumento da competitividade entre elas, foi necessário aumentar o quadro de funcionários

¹ Formanda do curso de Psicologia, 2023/2. Orientadora: Prof^ª. Me. Laura Meneses Vinhal.

dentro das empresas, porém, a mão-de-obra recém contratada estava desqualificada, conseqüentemente trouxe como resultado a queda na qualidade final dos produtos. Foi nesse momento que o psicólogo mostrou suas habilidades, ajudando no aperfeiçoamento desses profissionais (Coelho-Lima; Costa; Yamamoto, 2011).

No período em que ocorreram as guerras mundiais, a Psicologia Organizacional e do Trabalho alavancou no mercado de trabalho, ganhando força e mostrando-se fundamental. Desta forma, houve uma busca significativa por psicólogos para que eles ajudassem a solucionar problemas relacionados à produtividade e eficiência dos funcionários, ficando evidente a importância e contribuição enriquecedora da psicologia frente às condições de trabalho (Fernandes, 2011).

Desde que o psicólogo mostrou-se relevante dentro das organizações nota-se desafios enfrentados por ele. Um dos principais desafios encontrados dentro da área organizacional e do trabalho é compreender como interagem os múltiplos aspectos que integram a vida das pessoas em um mundo que está em constante transformação, no intuito de identificar e colocar em prática as diversas formas de promover, preservar e restabelecer a qualidade de vida e o bem-estar (Zanelli; Bastos, 2004). Uma maneira de preservar a qualidade de vida e o bem-estar dentro das organizações é evitando que os colaboradores tenham que se adaptar a funções operacionais que vão além de seus próprios limites, como por exemplo, o funcionário ter que aprender habilidades ainda desconhecidas por ele em um curto período de tempo (Malvezzi, 2004).

Para Araújo e Borges (2014) existem mudanças que estão ocorrendo de forma acelerada, e que pode ser resultado da pressão que vem das concorrências entre as empresas e pela adoção de procedimentos inovadores, capazes de introduzi-las de modo competitivo em um mundo sem fronteiras. Assim, os autores frizam a importância que tem ao se criar métodos inovadores pois a competitividade vem aumentando e as mudanças acontecendo muito rapidamente dentro das organizações (Araujo; Borges 2014).

Hugo Münsterberg publicou em 1913 a obra "*Psychology and industrial efficiency*" que foi considerado como o primeiro resumo da área. O autor pode ser considerado um dos elementares psicólogos experimentais a ensaiar os primeiros passos na aplicação dos conhecimentos da psicologia nas relações de trabalho.

Sobretudo em aspectos como seleção de pessoal, ele defendia que a eficiência no trabalho, a produtividade e a satisfação eram resultados da correta escolha dos trabalhadores que seriam mais aptos por suas características mentais e emocionais às respectivas e adequadas funções (Zanelli; Bastos, 2004).

A seriedade da escolha adequada de um indivíduo para o trabalho é um problema que tem merecido, por parte dos dirigentes de empresas e estudiosos do assunto, particular atenção, é imprescindível a contratação do indivíduo mais apto a adaptar-se, como participante de um grupo e a certo tipo de ambiente de trabalho (Santos, 1980).

Este trabalho tem a finalidade de mostrar a magnitude que tem a contribuição do psicólogo para a área organizacional e a necessidade de alinhar o papel do psicólogo como uma função tática de grande valia no meio. Nele elencaremos a psicologia como uma enorme aliada da administração para obter sucesso dentro da empresa quando se envolve pessoas. O artigo será feito por meio de revisão bibliográfica entre vários autores que realizam estudos abordando conceitos administrativos, gestão de pessoas e psicologia organizacional.

O problema de pesquisa neste estudo consistiu na seguinte questão: Como o psicólogo pode contribuir dentro da área organizacional e seus subsistemas?

O objetivo geral da pesquisa foi identificar e descrever a importância do Psicólogo dentro da área organizacional.

Para atingir esse objetivo, foram estabelecidos os seguintes objetivos específicos:

- a) Detectar se há relevância em ter um psicólogo nas empresas;
- b) Identificar formas que o psicólogo pode ajudar nas demandas existentes nas organizações.

1 MÉTODO

Este estudo foi realizado por meio de uma revisão bibliográfica, essa tem a finalidade de aprimoramento e atualização do conhecimento, através de uma investigação científica de obras já publicadas.

Para a realização desta pesquisa foi necessário seguir o seguinte passo a passo: definir a pergunta-problema, o objetivo geral e dois objetivos específicos, como citados na introdução, logo após realizou-se uma pesquisa criteriosa no intuito de selecionar artigos relevantes, avaliou-se os estudos selecionados e foi feita a

coleta de dados que seriam relevantes para o este artigo, finalmente, foram apresentados os resultados dessas revisões.

A seleção dos artigos foi realizada nas bases dedados eletronicasScielo (*Scientific Electronic Library Online*)e BVS (Biblioteca Virtual em Saúde) utilizandoosseguintesdescritores:"Psicólogo" AND "Organizações";"Empresas" AND "Clima" ; "Gestão de pessoas" AND "Empresas" ; "Colaboradores" AND "Organizações". "Liderança" OR "Cultura organizacional" OR "Local de Trabalho" (conformeconsta na Tabela 1).

Essa abordagem permitiu uma busca mais abrangente e precisa,considerando as diferentes bases de dados e descritores relevantes,visando a obtençãodeumaamostrarepresentativadeartigosrelacionadosaotemadepesquisa.

Tabela1. Descritores utilizadosnasbases dedados

BASEDE DADOS	PALAVRAS-CHAVES
Scielo,Brasil	"Psicologos" AND "Organizações";"Empresas" AND "Clima" ; "Gestão de pessoas" AND "Empresas" ; "Colaboradores" AND "Organizações"
BVS	"Liderança" OR "Cultura organizacional" OR "Local de Trabalho"

Na revisão bibliográfica, foram incluídos os seguintes critérios de seleção paraos artigos:

- a) Organizações e todos os seus subsistemas;
- b) Artigos publicados no idioma português;
- c) Artigos publicados entre o ano de 1990e 2023;
- d) Artigos que responderam à pergunta norteadora da pesquisa;
- e) Livros relacionados ao tema deste artigo.

Não foram selecionados artigos classificados como teses, dissertações, canais de congresso, comentários e editoriais.

Foi feito uma análise do título e do resumo dos artigos procurados no intuito de examinar se eles tinham relação ou se poderiam responder à pergunta norteadora e logo após foram selecionados os artigos que atendiam aos critérios de inclusão citados acima e, posteriormente, foram lidos na íntegra.

2 RESULTADOS

Foi encontrado um total de 345 artigos nas bases de dados pesquisa das, sendo 193 na BVS (Biblioteca Virtual da Saúde) e 152 no *Scielo*. Primeiramente foi feito a análise do título e a breve leitura dos resumos para que pudessem ser utilizados apenas artigos que respondessem à pergunta-problema. Feito a análise dos resumos, 264 artigos foram descartados por serem incompatíveis com este, 61 artigos foram escolhidos para serem lidos na íntegra, após a leitura foram selecionados 11 para a realização deste artigo.

Os 11 artigos incluídos, responderam a pergunta-problema e agregaram teoricamente neste estudo. Quanto à data de publicação, 2 artigos foram publicados em 2021, 1 em 2016, 2 em 2015, 1 em 2010, 1 em 2008, 1 em 2005, 1 em 1997, 1 em 1992 e 1 em 1990.

Segundo Gardner (2009) os psicólogos organizacionais têm maior foco em atividades relacionadas a Recursos Humanos, de forma mais específica a área de Recrutamento e Seleção (Gardner, 2009). Diante disso, Yamamoto e Costa (2010) dizem que os psicólogos que atuam na área de POT poderiam ter uma atuação tecnicista e com uma certa limitação e que isso poderia ser devido à realidade de muitas empresas que não teriam o conhecimento e entendimento das possibilidades da atuação do psicólogo.

Essa atuação tecnicista pode ser associada à falta de formação do psicólogo, os autores citam que a graduação em psicologia tende a dar maior ênfase aos aspectos teóricos e não aos aspectos práticos (Ferrarini; Camargo; Bulgacov, 2014). Franken (2009) complementa e afirma que a graduação em psicologia não prepara o psicólogo para a sua atuação dentro das organizações, isso pode influenciar nos resultados do psicólogo nas organizações pois uma atuação com competência limitada pode conduzir a resultados pouco satisfatórios (Franken, 2009).

Hashimoto (2013) afirma que o psicólogo organizacional vem evoluindo do tecnicismo para uma atuação mais estrategista, a partir da identificação de demandas e executando intervenções efetivas sobre assuntos abrangentes. Diante disso, percebe-se que há uma procura para aumentar a eficiência de seus trabalhos, tendo como consequência melhores resultados.

Para Schette (2005), o psicólogo possui uma atuação estratégica nas empresas, se inserindo na organização de forma global e não se limitando somente ao setor de recursos humanos, desta forma, é importante que o psicólogo adquira confiabilidade dentro das organizações que o empregam. É importante que o

psicólogo conquistar autonomia para que consiga realizar uma atividade ocupacional que compreenda as necessidades gerais da empresa (Schette, 2005).

O psicólogo que atua em organizações é capaz de atingir as metas empresariais e garantir a constante inovação organizacional, demonstrando a habilidade de trabalhar com todos os níveis de hierarquia, como, operários, gestores e suas estruturas organizacionais (Argimonet *et al.*, 2007).

O psicólogo dentro das organizações atua como facilitador e esclarecedor do papel de cada membro das organizações, levando em consideração a saúde, a subjetividade dos colaboradores e a cultura da empresa. Diante disso, o psicólogo deve contribuir com ações que são fundamentadas em técnicas e instrumentos da psicologia que relacionam o ser humano e o trabalho, desta forma consegue trazer evolução para a empresa e para o quadro de funcionários (Orlandini, 2008).

Os testes psicológicos são ferramentas utilizadas exclusivamente por psicólogos, principalmente para a área de recrutamento e seleção, subsistema primordial que seleciona os candidatos julgando-os adequados ou não para integrar nas empresas, os testes tem o objetivo de identificar, descrever, qualificar e mensurar características psicológicas, por meio de procedimentos sistemáticos de observação e descrição do comportamento humano, nas suas diversas formas de expressão (Conselho Federal de Psicologia, 2018).

O psicólogo deve definir atributos e características a serem avaliadas quando feito correção de testes psicológicos, investigar na literatura especializada os melhores instrumentos disponíveis para cada objetivo desejado é importante que ele avalie as características psicométricas dos instrumentos que serão utilizados por ele, como por exemplo; precisão e existência de normas específicas e atualizadas para a população brasileira. Desta forma, a aplicação de testes psicológicos torna o processo seletivo mais criterioso e qualificado (Pasquali, 2001).

3 DISCUSSÃO

Diante dos resultados apresentados neste estudo, Gardner (2010) afirmam que o psicólogo organizacional tem maior foco em atividades integradas dentro da área de Recursos Humanos com centro no processo de Recrutamento e Seleção e que por falta de compreensão das empresas se tratando das possibilidades de atuação de um psicólogo organizacional, o desempenho desse profissional tende a

ser tecnicista e limitada (Gardner 2010).

Houve concordância de alguns autores quanto a atuação tecnicista, porém, associavam isso à falta de perspectiva para a formação dos psicólogos, servindo até como crítica pois, segundo os autores, a graduação em psicologia daria mais destaque aos aspectos teóricos, deixando a desejar os aspectos práticos e não abrangendo fielmente todas as possibilidades de atuação do psicólogo (Ferrarini; Camargo; Bulgacov, 2014). Para Franken (2009), a graduação em Psicologia não prepara o psicólogo para a sua atuação dentro das organizações, levando a resultados pouco satisfatórios diante das limitações (Franken, 2009).

Em contrapartida, Hashimoto (2013) afirma que o psicólogo tem a capacidade de identificar demandas e executar intervenções efetivas sobre vastos assuntos. Sendo assim, o psicólogo organizacional vem avançando do tecnicismo para uma atuação mais estrategista, desta forma, há melhores resultados diante da procura de melhor eficiência de seu trabalho (Hashimoto, 2013).

Schette (2005) afirmava que a atuação do psicólogo organizacional vai além do Recrutamento e seleção, pela ampla atuação dentro das empresas e por ser um profissional da área da saúde acredita-se na capacidade de resolução de diversos conflitos existentes nas organizações, desta forma se torna inviável o psicólogo tenha o foco em apenas uma determinada área pois estas demandas impulsionam o profissional a explorar questões mais abrangentes dentro das organizações.

Segundo Chiavenato (2010) existem 6 processos considerados básicos para o Psicólogo Organizacional, são eles:

- a) Processos de agregar – procurar entender a cultura da empresa para assim fazer uma procura criteriosa dos candidatos.
- b) Aplicar: Conhecido como Recrutamento e seleção (R&S), é a integração dos novos funcionários à sua equipe e à empresa.
- c) Recompensar: Proporcionar benefícios para o colaborador para que ele entregue um bom desempenho para a equipe.
- d) Desenvolver: Procura potencializar competências e habilidades que aprimorem e impulsionem os resultados da empresa.
- e) Manter pessoas: Evitar a rotatividade de colaboradores também chamado de turnover, a empresa se dedica em criar um clima organizacional saudável, que preze por segurança, higiene e qualidade de vida.

- f) Monitorar pessoas: Nele ocorre o acompanhamento, orientação e controle das tarefas e atividades dos colaboradores.

Deve-se levar em consideração que para executar tais processos o psicólogo precisa estar ciente das políticas e práticas exercidas e definidas pela empresa, apenas adaptando cada subsistema à sua cultura.

O psicólogo organizacional pode atuar em qualquer um dos subsistemas citados acima ou se preferir em todos. Por ser um profissional da saúde e um especialista em relações sociais ele pode ter uma melhor capacidade para desenvolver ações que contribuam para preservar a saúde (física e mental), o desenvolvimento de relações interpessoais saudáveis.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O psicólogo organizacional tem capacidade em resolução de conflitos por ser um profissional da saúde com foco no ser humano, ele pode atuar como esclarecedor e facilitador da relação empresa e colaborador. É o único profissional que pode aplicar testes psicológicos, agregando no processo de Recrutamento e Seleção.

Diante da realização deste artigo é importante pontuar que não foram encontrados muitos artigos que respondessem os questionamentos feitos nos objetivos, o que tornou a obtenção de resultados dificultosa. Toda via, com os artigos encontrados foi possível identificar que o psicólogo organizacional tem uma ampla possibilidade de atuação, tornando assim sua atividade nas organizações algo positivo. Tendo em vista que hoje há inúmeras organizações que necessitam da mão de obra de pessoas para exercer diversos cargos, esperava-se que fosse encontrado mais artigos que mostrasse a importância do psicólogo para a área organizacional.

Este artigo foi realizado por meio de uma revisão bibliográfica, válido ressaltar que o mesmo teve alguns critérios de inclusão e exclusão, critérios esses citados nos métodos do trabalho. Nos artigos selecionados não foram encontradas informações sobre como o psicólogo organizacional lida e acolhe casos de Bournout (síndrome do esgotamento profissional) dentro das empresas por ser um profissional da saúde e com o foco de estudo o ser humano, espera-se certo posicionamento

que acabou não aparecendo nos artigos que tratavam a importância do psicólogo para a área organizacional.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Maria Arlete Duarte de; BORGES, Djalma Freire. Globalização e Mercado de Trabalho: educação e empregabilidade. **Organizações & Sociedade**, v. 6, n. 17, 2014. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/revistaoes/article/view/10485>. Acesso em: 24 nov. 2023.

ARGIMON, I.I.L.; BOAZ, C.; ROSA, H.R., DALDON, K.A.; WENDT, G.W. O profissional da psicologia nas organizações: a significação dos valores empresariais no trabalho da psicologia. **Revista Ciências Humanas**, v. 11, n. 8, p.107-126, 2007. Disponível em: <http://revistas.fw.uri.br/index.php/revistadech/article/view/363>. Acesso em: 21 set. 2023.

BASTOS, A. V. B. Psicologia organizacional e do trabalho: que respostas estamos dando aos desafios contemporâneos da sociedade brasileira. In: YAMAMOTO, O. H., GOUVEIA, V. V. (Orgs.). **Construindo a psicologia brasileira: desafios da ciência e prática psicológica** São Paulo: Casa do Psicólogo, 2003. p. 139-166.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

COELHO-LIMA, Felipe; COSTA, Ana Ludmila Freire; YAMAMOTO, Oswaldo Hajime. O exercício profissional do psicólogo do trabalho e das organizações: uma revisão da produção científica. **Rev. Psicol., Organ. Trab.** [online]. 2011, v.11, n.2, pp. 21-35. ISSN 1984-6657. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572011000200003. Acesso em: 21 set. 2023.

FERNANDES, Cristiane. A demanda do psicólogo organizacional em microempresas e empresas de pequeno porte na cidade de Cachoeiro de Itapemirim - ES. **O portal dos psicólogos**. 31 mar. 2013. 2011. Disponível em: <https://www.psicologia.pt/artigos/textos/TL0272.pdf>. Acesso em: 21 set. 2023.

FERRARINI, N. L.; CAMARGO, D.; BULGACOV, Y. L. M. Comunidades de práticas sociais e o debate sobre a formação do psicólogo. **INFAD/International Journal of Developmental and Educational Psychology**. v. 2, n. 1, 2014. p. 299-306. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349851782031.pdf>. Acesso em: 20 set. 2023.

FRANKEN, V. J. Avaliação da formação específica do psicólogo organizacional e do trabalho a partir daquilo que está proposto nos planos de ensino de disciplinas relacionadas ao seu campo de atuação profissional. **Dissertação** (Mestrado). Universidade Federal de Santa Catarina, 2009.

GARDNER, Howard. **Responsabilidade no trabalho: como agem (ou não) os grandes profissionais**. Porto Alegre: Bookman, 2009.

HASHIMOTO, Marcos. **Espírito empreendedor nas organizações**: aumentando a competitividade através do intraempreendedorismo. 3 ed. Saraiva: São Paulo, 2013.

MALVEZZI, S. **Psicologia, organizações e trabalho**. Porto Alegre, RS: Artes Médicas. 2004. p. 13-18.

ORLANDINI, C. C. R. A importância da psicologia organizacional e do trabalho. **Coluna de Psicologia Virtual on Line**. 2008. Disponível em: http://www.psicologiavirtual.com.br/psicologia/principal/noticia_view.asp?id=25281. Acesso em: 20 set. 2023.

PASQUALI, L. A medida e sua prática em Psicologia. Em Conselho Regional de Psicologia (13 a. região PB/RN). **A diversidade da Avaliação Psicológica: considerações teóricas e práticas**. João Pessoa, PB: Idéia, 2001.

SANTOS, Oswaldo De Barros. **Psicologia aplicada à orientação e seleção profissional**. São Paulo: Pioneira, 1980.

SCHETTE, F. R. O papel da psicologia no desenvolvimento de líderes organizacionais, segundo psicólogos e líderes. **Tese** (Doutorado), Pontifícia Universidade Católica de Campinas, São Paulo, 2005.

YAMAMOTO, Oswaldo H.; COSTA, Ana Ludmila F. **Construindo a psicologia brasileira**. Natal: UFRN/ EDUFRN, 2010.

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