

PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL: MAPEAMENTO DE EMPRESAS EM PELOTAS

INGRID MOURA DIAS¹; JÉSSICA GOMES RODRIGUES²; ISABELLA MACIEL HEEMANN³; RAFAELLA LAVIAGUERRE SILVA⁴; ROCHELE DIAS CASTELLI⁵

¹ Universidade Federal de Pelotas – ingrid.mrds@gmail.com

² Universidade Federal de Pelotas - je.rodrigues@hotmail.com

³ Universidade Federal de Pelotas - isabella.heemann@gmail.com

⁴ Universidade Federal de Pelotas – rafaellalaviaguerre@gmail.com

⁵ Universidade Federal de Pelotas - rochele_castelli@hotmail.com

1. INTRODUÇÃO

A Psicologia Organizacional ocupa uma das principais áreas de atuação do profissional de Psicologia, estando atrás apenas das práticas clínicas (CAMPOS et. al. 2011). Esta área estuda os fenômenos psicológicos nas organizações, buscando a qualidade de vida dos trabalhadores e melhorando o padrão do clima organizacional. Ela oferece ferramentas que auxiliam na compreensão das dimensões que caracterizam pessoas, grupos e instituições, além de contribuir na criação de estratégias favoráveis ao desenvolvimento da empresa por meio da solução de questões referentes à gestão de pessoas (RISSI, 2010).

A atuação do psicólogo organizacional resulta na possibilidade de perceber fenômenos e traduzi-los com o objetivo de atingir altos níveis de qualidade, o que acarreta na melhor interação entre os setores da empresa e entre as relações interpessoais. Nota-se, portanto, que este profissional visa promover o desenvolvimento integral do trabalhador e da empresa, buscando o maior entendimento e realização das necessidades de toda a organização por meio dos serviços de recrutamento e seleção, entrevistas, aplicação de testes de avaliação psicológica, diagnóstico organizacional, treinamento de equipe, avaliação de desempenho, promoção da qualidade de serviço, atuação no âmbito da legislação trabalhista, além do trabalho de prática clínica, que também pode ser realizado dentro da empresa (CHAVES e NUNES, 2010; RISSI, 2010).

Considerando tais ações, vale mencionar que a avaliação psicológica, função restrita aos psicólogos, permite a análise e prognósticos de itens como: desenvolvimento do funcionário, trabalho em equipe, traços de liderança e rendimento no trabalho, características que dão um *plus* ao momento de escolha de um novo colaborador (DALBOSCO; CONSUL, 2011). Além disso, um profissional de Psicologia Organizacional é o diferencial para produzir resultados positivos que diminuem e eliminem os sintomas do estresse ocupacional, fator que vem acarretando muitas doenças relacionadas ao trabalho.

Sabe-se que, por muito tempo, o psicólogo foi visto como um profissional das emoções, que atuaria “cuidando” das pessoas e dificilmente contribuiria com negócios financeiros ou raciocínio lógico a fim de resultados rápidos. Do mesmo modo, as organizações desconheciam a qualidade que poderiam atingir ao contratar este profissional e levar em consideração as relações de afeto como um fator vinculado ao desenvolvimento do trabalho (DUTRA, 2014). Por possuir o conhecimento do funcionamento humano, o profissional de Psicologia teve a oportunidade de inserir-se nas organizações quando estas buscavam “a pessoa certa para a vaga certa”, exercendo o trabalho de selecionador de colaboradores. Contudo, muitas empresas desmerecem as outras tantas funções que estes profissionais podem exercer, apegando-se, ainda, apenas ao recrutamento e seleção como forma de atuação da Psicologia Organizacional (SOUZA, 2013).

Tendo em vista que parte das empresas desconhecem a atuação do psicólogo organizacional e, consequentemente, a importância de seu papel nas empresas, realizou-se um mapeamento a fim de levantar dados a cerca do processamento de gestão de pessoas na região, visando quantificar as organizações que possuem um profissional de Psicologia Organizacional e/ou que têm conhecimento das atividades que este pode realizar e dos resultados de seu trabalho dentro das empresas. Este levantamento foi realizado para a disciplina de Estágio Básico IV do curso de Psicologia da Universidade Federal de Pelotas.

2. METODOLOGIA

Para obter as respostas necessárias ao objetivo da pesquisa de mapeamento do estágio básico IV, oito alunos formaram quatro duplas entre si que deveriam realizar uma entrevista estruturada em oito empresas que fossem de sua preferência, levando em consideração a disponibilidade destas e o modo de acesso que fosse mais favorável aos alunos. Além das oito entrevistadas por cada dupla, outras duas empresas foram escolhidas pela professora orientadora do estágio a fim de ampliar o entendimento sobre atuação do profissional de Psicologia e a realidade que este enfrenta nas organizações.

Para a realização do presente trabalho, utilizaram-se os dados obtidos das entrevistas de duas das duplas juntamente com os dados das empresas escolhidas pela orientadora, somando dezoito empresas de pequeno a grande porte, sendo elas: Ampla – Gestão de Pessoas, Benoit – Eletrodomésticos LTDA, Brascon, Concessionária Yamaha, Fármacia Uso Indicado, Feira da Fruta, Gelog, Humanitá, Livraria Mundial, Óptica Luz, Panvel, Pompéia, Rochedo, Sertec, SESC, TURF, e, por fim, as indicadas pela orientadora: Lifemed e InCompany.

As entrevistas foram agendadas previamente por telefone ou pessoalmente para que o gestor de Rh, proprietário e/ou psicólogo organizacional da empresa tivesse disponibilidade para nos receber. As respostas foram obtidas através de um questionário que continha perguntas voltadas à formação e estrutura da organização, à forma de gestão exercida e à presença ou não de um profissional de psicologia no local, bem como a características referentes ao conhecimento do trabalho deste na área organizacional. As trinta perguntas foram analisadas e quantificadas pelas duplas do estágio a fim de concluir o objetivo do trabalho.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Dentre as dezoito empresas entrevistadas, seis possuem departamento de RH na cidade, sendo que, destas seis, três possuem psicólogos organizacionais como membros da equipe. Cinco empresas possuem departamento de RH em outra cidade, na sede principal da mesma e, destas, também três contam com o trabalho do psicólogo organizacional. Ainda, duas empresas possuem psicólogo organizacional, mas não possuem departamento de RH.

Dentre as oito empresas que possuem psicólogo organizacional, sete categorizaram como importante o trabalho deste profissional para o desenvolvimento da organização e a maioria soube informar a amplitude de seu papel na gestão. Das outras cinco que declararam achar importante o papel deste profissional, mas não o possuem na organização, apenas uma soube informar parcialmente a função deste e como poderia auxiliar no desenvolvimento da empresa, sendo que, das quatro que não acham importante sua atuação, uma

possui profissional de psicologia, que também é proprietária da loja. Vale ressaltar que a entrevista realizada neste ambiente foi feita pela subgerente de uma das filiais, o que pode ter generalizado erroneamente o resultado de insignificância em relação ao psicólogo organizacional.

Além disso, foi verificado que sete das nove empresas que não souberam responder qual a atuação de um profissional de psicologia organizacional relataram achar que estes têm função de clínico, estando na empresa para ouvir os problemas dos funcionários e solucionar conflitos internos para que o rendimento laboral não seja prejudicado. Mesmo sabendo que o acompanhamento psicológico possa ser realizado dentro da empresa e que seus resultados sejam colaborativos para a produtividade desta (TANNHAUSER, 1994; RISSI, 2010), é recomendável que este profissional não se atenha a esta forma de trabalho, pois se acredita que a não compreensão acerca do real papel do psicólogo organizacional se dê não somente à falta de divulgação desta categoria, mas também à equivocada forma de os próprios psicólogos atuarem, deixando que profissionais de outras áreas tomem seu posto na administração e gestão ao exercer a função de ouvinte dos colaboradores (SOUZA, 2013; DUTRA, 2014).

Quanto à forma de gestão de pessoas nas empresas entrevistadas, pode-se notar que todas elaboraram um treinamento para capacitar os novos funcionários, sendo que este treinamento vai de simples (demonstração da atuação no setor) até o mais complexo (cursos e especializações). As formas mais comuns de recrutamento são por currículos deixados previamente na loja ou indicações, mas também pode ocorrer via internet e jornal. Em todas as empresas, a seleção conta com no mínimo uma entrevista, entretanto, há possibilidade de haver dinâmicas de grupo ou aplicações de testes psicológicos, no caso das empresas com psicólogo organizacional.

4. CONCLUSÕES

O estágio IV em Mapeamento das empresas possibilitou um panorama do cenário atual da Psicologia Organizacional na região, assim como um melhor entendimento acerca da prática profissional e dos processos ocupacionais. Também possibilitou responder a todas as dúvidas que deram início ao trabalho.

Pode-se constatar que ainda há a existência de uma atribuição errônea da Psicologia dentro das organizações, bem como certa desvalorização dos profissionais desta área. Esses achados podem ser a explicação para a pouca quantidade de empresas com psicólogos encontradas nesta pesquisa. Algo que pode contribuir para mudança nesta questão é a divulgação do real trabalho dos psicólogos organizacionais e dos quão positivos seus resultados podem ser.

Considerando que a maioria das empresas entrevistadas realiza a gestão de forma semelhante, tendo um ponto de partida sobre recrutamento e seleção (coleta de currículos e entrevista com candidato, respectivamente), notou-se que aquelas que possuem psicólogo contam com número maior de dispositivos para escolha do profissional, como os testes psicológicos, que tendem a garantir mais exatidão na hora de selecionar o perfil para a vaga. Nessas empresas, estes profissionais possibilitam também que o treinamento e desenvolvimento do pessoal ocorram de modo a articular elementos emocionais e racionais da mente humana, evoluindo juntamente com o local de trabalho que o indivíduo se insere, alterando e sendo alterado por este.

Os resultados possibilitaram, também, verificar a dificuldade que é exercer esta profissão devido às resistências das empresas em aderir medidas propostas pelo psicólogo. É preciso que todas as áreas envolvidas nos processos organizacionais estejam interligadas para melhor planejamento e funcionamento das intervenções.

Aos proprietários e gestores deve-se fazer entender que o trabalho do Psicólogo Organizacional otimiza fortemente os Recursos Humanos da empresa, pois somente o psicólogo se abstém de conhecimentos amplos e específicos acerca dos comportamentos dos indivíduos e dos grupos, bem como da aprendizagem, da construção das relações interpessoais, da liderança, da motivação, da satisfação, do desenvolvimento de equipes, entre outros aspectos que resultam em uma melhor organização dentro da empresa. Através desses domínios, o profissional consegue planejar estratégias condizentes com a cultura organizacional, demandas e funcionamento interno, chegando ao sucesso da empresa e ao bem-estar de sua equipe.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CAMPOS, K. C. de L. et al . Psicologia organizacional e do trabalho - retrato da produção científica na última década. **Psicologia Ciência e Profissão**, Brasília, v. 31, n. 4, p. 702-717, 2011.

CHAVES, N. A; NUNES, R. V. O papel do psicólogo na gestão de recursos humanos das organizações. **Revista científica eletrônica de Psicologia**, São Paulo, n. 14, 2010.

DALBOSCO, S. M; CONSUL, J. S. A importância da avaliação psicológica nas organizações. **Revista de Psicologia da IMED**, vol.3, n.2, p. 554- 558, 2011.

DUTRA, D. Qual é o papel do psicólogo nas organizações?. Instituto MVC – Consultoria em Educação Corporativa, 16 set. 2014. Acessado em 20 jul. 2015. Online. Disponível em: <http://www.institutomvc.com.br/artigos/post/qual-e-o-papel-do-psicologo-nas-organizacoes>

RISSI, A. **Contribuições da psicologia organizacional**; Administradores, 2010. Acessado em 20 jul. 2015. Online. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigos/negocios/a-importancia-da-psicologia-organizacional/47449/>

SOUZA, N. Atuação do psicólogo organizacional. Trabalhos Feitos. 27 mai. 2013. Acessado em 20 jul. 2015. Online. Disponível em: <http://www.trabalhosfeitos.com/ensaios/Atua%C3%A7%C3%A3o-Do-Psic%C3%B3logo-Organizacional/939060.html>

TANNAHAUSER, C. L. Qualidade de vida no trabalho: contribuições ao papel do psicólogo organizacional. 1994. Trabalho de conclusão de curso de Pós-graduação – Programa de pós-graduação em Administração, UFRGS.