

O Psicólogo nas Organizações: o olhar do profissional, o passo a passo, a forma de como atua, seus afazeres e sua contribuição.

Arthur George Souza Cardoso
Camillo Valério Oliveira Padilha

Resumo

o presente artigo tem por contribuição mostrar como o Psicólogo Organizacional trabalha e quais meios ele usa para fazer fluir de forma concreta a dinâmica nas empresas. Pois, o estudo mostrou (através do passo a passo) o que é preciso fazer para com que este profissional, possa de alguma forma, melhorar a baixa alta estima das pessoas (funcionárias) nas empresas, e de como faz para levantar-lá (usando as suas ferramentas) a partir de como a pessoa se encontra com suas angústias desamparadas. O artigo também visa dizer o que o Psicólogo precisa fazer para um funcionário melhor sua vida pessoal dentro e fora de um ambiente de trabalho (como mostra a pirâmide de Maslow.). Portanto, o principal dever do Psicólogo Organizacional hoje é zelar o bem-estar mental observando o comportamento humano.

Palavras chaves: Psicólogo organizacional, Atividade profissional, Capital Humano.

Abstract:

This article has as contribution to show how the Organizational Psychologist works and what means he uses to make a concrete flow of the dynamics in the companies. The study showed (through the step-by-step) what needs to be done so that this professional can somehow better the low high esteem of the people (employees) in the companies, and how to raise (using the its tools) lowers the high esteem of a person who finds himself with his helpless anguish. The article also aims to tell what the psychologist needs to do to a better employee his or her personal life in and out of a work environment (as the Maslow pyramid shows.). Therefore, the main duty of the Organizational Psychologist today is to watch over the mental well-being by observing human behavior.

Keywords: Organizational psychologist, Professional activities, human capital

Introdução:

O psicólogo organizacional é um profissional que exerce atividades no campo da psicologia aplicada ao trabalho, como recrutamento, seleção, orientação, aconselhamento e treinamento profissional. Este ramo da Psicologia não se restringe somente a gestão de pessoas, mas, também dá atenção à saúde do trabalhador e da organização. “As organizações são sistemas que incluem variados níveis, procedimentos e tecnologias, mas são sistemas sociais, acima de tudo. Compreendê-las requer analisar as complexas interações que ocorrem nos múltiplos níveis interligados aos seus subsistemas e os sistemas de seu entorno” (Zanelli, p.18, 2008).

O psicólogo nesse contexto será uma ponte de comunicação entre os interesses de “patrões e empregados”. Geralmente atua no departamento de recursos humanos e tem o papel de acompanhar as pessoas em seu local de trabalho, pois é aí que as dificuldades, as angústias, as frustrações, os desentendimentos e os conflitos aparecem. Para isso, é

preciso que aperfeiçoe seus conhecimentos e habilidades e desenvolva atividades estratégicas, de pesquisa, planejamento e consultoria deve atuar como um profissional de Recursos Humanos e desenvolver atividades que supram as necessidades das organizações e as auxiliem a tornarem-se competitivas e a sobreviverem nesse mercado globalizado. Em fim, o papel do psicólogo organizacional é fundamental para alcançar níveis excelentes de qualidade por toda a organização. Todas as funções desse profissional relacionam-se basicamente com o bem estar e a promoção da qualidade de vida dos funcionários da organização, entendendo que isso é crucial para agir com produtividade e alcançar resultados expressivos.

A tensão e os conflitos entre funcionários, que sempre têm a possibilidade de existirem, também são aliviados com a ajuda do psicólogo organizacional, pois por meio dele são buscadas soluções para um ambiente mais harmônico. Além dessas tarefas, esse psicólogo faz treinamentos com os colaboradores, auxilia na melhora do clima organizacional das empresas e ajuda de forma profunda na mudança de ambiente, sendo uma ponte entre as perspectivas dos funcionários e as expectativas da empresa.

A Psicologia Organizacional e do Trabalho existe, como área de atuação, de várias formas dentro das grandes corporações. Na maioria das empresas, os profissionais da área são contratados como Analistas de Recursos humanos ou Consultores Internos de Recursos Humanos ou de Gestão de Pessoas e atuam em todos os subsistemas de Gestão de Pessoas, principalmente em Recrutamento e Seleção e em Desenvolvimento. Outras possibilidades de atuação se concentram basicamente nos Programas de Qualidade de Vida no Trabalho – QVT.

Neste mundo globalizado a organização que não investe na qualidade de vida de seus colaboradores não sobrevive. O bem estar de seus subordinados é fator da mais alta valia em produtividade, dado que um colaborador satisfeito com seu trabalho produz mais e com qualidade. Portanto, a qualidade de vida do trabalhador está diretamente incluída ao desenvolvimento organizacional, direcionada para aspectos de satisfação no cargo e valorização do trabalho.

Contextualização Histórica:

A Psicologia nas organizações surgiu com a finalidade de atender as necessidades das indústrias e da ideologia administrativa que se consolidava entre os séculos XIX e XX, período em que as condições desumanas produzidas pelo desenvolvimento industrial acelerado e pela exacerbação do tempo de trabalho exigiam uma intervenção imediata. Ao longo dos tempos, a Psicologia foi ampliando seu âmbito de atuação em decorrência da nova face industrial que se delineava. A prática da chamada Psicologia Industrial resumia-se, inicialmente, a atividades de recrutamento, seleção e, por vezes, em treinamento de pessoal, com o desenvolvimento de testes psicológicos e serviços de consultoria a indústrias, que objetivassem um maior controle sobre o trabalho e a lógica de produção em massa. Neste contexto, a psicologia, que já procurava distanciar-se da filosofia e entrar no “clube seletor” das ciências, assume sua primeira face, atrelada aos interesses das indústrias, instrumentalizando alguns pressupostos tayloristas, referentes à ideia do homem certo no lugar certo, defendendo a divisão do trabalho e a especialização do operário.

Com o passar dos anos, a crescente insatisfação e questionamentos dos trabalhadores, principalmente pós Segunda Guerra Mundial, levou os industrialistas a procurarem outros meios que objetivassem o incremento na produção. Surgiram, então, investimentos em programas de bem-estar dos funcionários, feriados pagos, bailes e

demaís eventos comemorativos, excursões e tratamento médico gratuito. Algumas dessas ideias e propostas eram muito boas, porém outras apenas mascaravam um sentido negligenciado em relação ao trabalhador, visto que, nesta época, a psicologia se inseria nas organizações com o intuito principal de garantir o lucro e a produção. Tornou-se necessário, então, a ampliação do foco visando não só ao bem-estar físico, mas também ao social e mental do trabalhador, levando em consideração as suas potencialidades individuais. Passou a ser trabalhada a vivência dentro do local de trabalho, melhorando as suas condições físicas, assim como a relação interpessoal dos trabalhadores (SPINK, 2004).

A Psicologia Organizacional foi consolidando-se à medida que os psicólogos deixaram de se dedicar apenas aos postos de trabalho, para contribuírem também na discussão das estruturas da organização, mudando o foco da Psicologia Industrial. Com a exigência cada vez maior do mercado de profissionais multifuncionais, as empresas modernas parecem buscar uma inserção mais dinâmica e completa da psicologia

A Psicologia Organizacional, portanto, tem a sua atuação na empresa direcionada a diversos sentidos, participando de um processo amplo de interação e interdisciplinaridade. Esse conjunto de conhecimentos, quando interligados, auxilia em uma melhor compreensão do fenômeno “homem trabalhador”, que é essencial para um crescimento empresarial multifatorial.

A Psicologia do Trabalho surge mais à frente, ganhando força com o advento da Saúde do Trabalhador, que se firmava através da consolidação da área de Vigilância em Saúde do Trabalhador na saúde pública brasileira. A saúde é concebida, então, como um processo de transformação, de uma nova inserção do trabalhador na sua produção, capaz de intensificar seus potenciais de vida e saúde, transcendendo, portanto, o simples conceito de saúde como ausência de doença ocupacional, riscos e acidentes de trabalho (ALVES, 2003).

Fortalecida e amparada, a Psicologia do Trabalho passa a preocupar-se com a saúde psíquica do trabalhador, problematizando questões como exploração e alienação, envolvendo as mais variadas questões e diversas áreas de trabalho, tais como ergonômicas (engenharia), saúde do trabalhador (medicina), organização do trabalho, relações interpessoais, liderança, organização informal (administração), treinamento técnico, orientação vocacional (pedagogia), motivação, satisfação, comunicação (psicologia), entre outras (GOULART e BREGUNCI, 1998). Áreas que estão em constante interação, objetivando uma melhor qualidade de trabalho nas organizações. Dessa forma, no decorrer dos anos, a psicologia nas empresas foi evoluindo concomitantemente com o mundo empresarial e com o desenvolvimento dos direitos dos trabalhadores, na “corda bamba” entre as demandas do mercado e a promoção de saúde. Frente a estas considerações, este estudo tem por objetivo identificar a forma como os psicólogos significam os valores organizacionais frente a sua atuação profissional, entendendo como estes são reproduzidos em sua práxis.

Como a tua um Psicólogo Organizacional:

Desde o início da humanidade, o trabalho aparece como atividade fundamental para a satisfação das necessidades dos indivíduos. Nas sociedades primitivas, a busca por alimentos, indumentária e moradia eram supridas através de atividades como a caça, a colheita e a procura por cavernas. Conforme estas sociedades foram se desenvolvendo, novas formas de trabalho apareceram, como o cultivo de vegetais, a criação de animais e a construção de moradias. Na busca por melhores condições de vida, o homem passou a criar ferramentas que facilitassem seu trabalho (surgimento das Ciências) e que fossem

capazes de produzir na mesma velocidade em que as sociedades cresciam (Revolução Industrial). Neste cenário, onde o foco é a produtividade, homem e máquina passam a competir pelo seu espaço dentro das organizações.

A partir deste panorama, os estudos passaram a ser direcionados para a análise da produtividade dos funcionários. Um exemplo significativo desta teoria é o Taylorismo, que defendia a análise do trabalho, visando sua otimização, através de ações como a seleção de funcionários de acordo com as características da atividade a ser realizada, o treinamento para a execução das tarefas e a recompensa como incentivo para o desempenho. Consequentemente, os estudos se voltaram para o homem e a sua qualidade de vida. É neste período que se consolida a Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT).

A POT surge com o objetivo de ajudar a organização a pensar diante das grandes mudanças em cena.

A POT caracteriza-se pelo estudo do fator humano na organização e compreende a criação de condições organizacionais e de trabalho que auxiliem na elaboração de um clima propício para que os colaboradores possam atingir suas metas de trabalho e de desenvolvimento pessoal. Para isto, o psicólogo organizacional deve compreender o homem como um ser social que está em constante interação com o meio e que sofre influências desse meio. Dessa forma, ele deve pensar em estratégias que articulem a satisfação das necessidades da organização com a satisfação das necessidades e da qualidade de vida dos colaboradores.

A prática do psicólogo organizacional é bastante diversificada, porém funciona de forma sincronizada. Uma das atividades realizadas é o Recrutamento e Seleção. O Recrutamento trata-se do conjunto de técnicas e procedimentos que objetivam atrair candidatos potencialmente qualificados para ocupar os cargos disponíveis na organização. Na sequência do Recrutamento tem-se o processo de Seleção, onde o psicólogo tem como função escolher quais candidatos são mais adequados diante das necessidades da organização.

Outra atividade bastante recorrente no trabalho do psicólogo organizacional é o Treinamento e Desenvolvimento. Esta atividade compreende o aprendizado e o desenvolvimento de conhecimentos, habilidades, atitudes e comportamentos que a organização espera que seus colaboradores apresentem. Geralmente, um programa de Treinamento compreende cinco etapas: avaliação das necessidades, definição dos objetivos, elaboração do programa, aplicação do programa e avaliação do treinamento.

Assim como a Avaliação do Treinamento, a Avaliação de Desempenho também é muito importante. Nesta atividade o psicólogo deve observar conhecimentos, habilidades, atitudes e comportamentos do colaborador com o objetivo de promover estratégias para aprimorar seu desempenho e potencializar o rendimento das equipes.

Outra atividade executada pelos profissionais organizacionais é a política de Cargos e Salários, onde as características, responsabilidades e exigências de cada cargo são descritas, assim como o salário e demais benefícios, considerados as recompensas pelo trabalho executado e, para a maioria das pessoas, fonte de motivação.

A pirâmide de Maslow e a Psicologia das Organizações:

Maslow explica a motivação pautando-se na Teoria das Necessidades, que coloca as necessidades humanas em uma pirâmide de importância e influência para o comportamento humano. A base da pirâmide compreende as *Necessidades Fisiológicas*, respiração, comida, água; acima, *Necessidades de Segurança*, segurança do corpo, do emprego, da família; na sequência, *Necessidades Sociais*, amor, amizade, família; *Necessidades de Estima*, autoestima, confiança, respeito; e *Necessidades de Autorrealização*, desenvolvimento de capacidades.

Chiavenato, pesquisador da área, relaciona a teoria de Maslow com o trabalho. Em relação às Necessidades Fisiológicas, aponta a importância dos horários de descanso, conforto físico; Necessidades de Segurança, condições de trabalho seguras e estáveis;

Necessidades Sociais, bom relacionamento com colegas, supervisores, clientes; Necessidades de Estima, bons resultados, reconhecimento; e Necessidades de Autorrealização, desafios, autonomia, participação em decisões.

Ou seja, a motivação, na área do trabalho, é a fonte de todo o desempenho do colaborador. É importante que as necessidades dos colaboradores sejam supridas para que constitua um ambiente propício ao desempenho máximo. Cabe ao psicólogo organizacional, junto à equipe de Recursos Humanos e o supervisor de cada colaborador, conhecer as motivações dos funcionários da organização para promover condições de trabalho que propiciem satisfação e, conseqüentemente, potencialização do rendimento.

As atribuições Profissionais em que o Psicólogo Organizacional deve se atentar:

Atua individualmente ou em equipe multiprofissional, onde quer que se deem as relações de trabalho nas organizações sociais formais ou informais, visando a aplicação do conhecimento da Psicologia para a compreensão, intervenção e desenvolvimento das relações e dos processos intra e interpessoais, intra e intergrupais e suas articulações com as dimensões política, econômica, social e cultural. Descrição de Ocupação (detalhamento das atribuições):

⑩ 1- Planeja, elabora e avalia análises de trabalho (profissiográfico, ocupacional, de posto de trabalho etc.), para descrição e sistematização dos comportamentos requeridos no desempenho de cargos e funções, com o objetivo de subsidiar ou assessorar as diversas ações da administração.

⑩ 2- Participa do recrutamento e seleção pessoal, utilizando métodos e técnicas de avaliação (entrevistas, testes, provas situacionais, dinâmica de grupo, etc.), com o objetivo de assessorar as chefias a identificar os candidatos mais adequados ao desempenho das funções.

⑩ 3- Elaborar, executar e avaliar, em equipe multiprofissional, programas de treinamento e formação de mão-de-obra, visando a otimização de recursos

humanos.

⑩ 4- Participa, assessora, acompanha e elabora instrumentos para o processo de avaliação pessoal, objetivando subsidiar as decisões, tais como: promoções, movimentação de pessoal, planos de carreira, remuneração, programas de treinamento e desenvolvimento, etc.

⑩ 5- Planeja, coordena, executa e avalia, individualmente ou em equipe multiprofissional, programas de treinamento, de capacitação e desenvolvimento de recursos humanos.

⑩ 6- Participa do processo de movimentação pessoal, analisando o contexto atual, os antecedentes e as perspectivas em seus aspectos psicológicos e motivacionais,

assessorando na indicação da locução e integração funcional.

⑩ **7-** Participa de programas e/ou atividades na área de segurança do trabalho, subsidiando-os quanto a aspectos psicossociais.

⑩ **8-** Participa e assessora estudos, programas e projetos relativos a organização do trabalho e definição de papéis ocupacionais: produtividade, remuneração, incentivo, rotatividade, absenteísmo e evasão em relação a integração psicossocial dos indivíduos e grupos de trabalho.

⑩ **9-** Promove estudos para identificação das necessidades humanas em face da construção de projetos e equipamentos de trabalho (ergonomia).

⑩ **10-** Participa de programas educacionais, culturais, recreativos e de higiene mental, com vistas a assegurar a preservação da saúde e da qualidade de vida do trabalhador.

⑩ **11-** Encaminha e orienta os empregados e as organizações, quanto ao atendimento adequado, no âmbito da saúde mental, nos níveis de prevenção, tratamento e reabilitação.

⑩ **12-** Elabora diagnósticos psicossociais das organizações.

⑩ **13-** Emite pareceres e realiza projetos de desenvolvimento da organização no âmbito de sua competência.

⑩ **14-** Realiza pesquisas visando a construção e ampliação do conhecimento teórico e aplicado ao trabalho.

⑩ **15-** Coordena e supervisiona as atividades de Psicologia do trabalho, ou setores em que elas se inserem, em instituições ou organizações em que essas atividades ocorrem.

⑩ **16-** Desenvolve ações destinadas as relações de trabalho no sentido de maior produtividade e da realização pessoal dos indivíduos e grupos, intervindo na elaboração de conflitos e estimulando a criatividade na busca de melhor qualidade de vida no trabalho.

⑩ **17-** Acompanha a formulação e implantação de projetos de mudanças nas organizações, com o objetivo de facilitar ao pessoal a absorção das mesmas.

⑩ **18-** Assessora na formação e na implantação da política de recursos humanos das organizações.

⑩ **19-** Participa do processo de desligamento de funcionários, no que se refere a demissão e ao preparo para aposentadoria, visando a elaboração de novos projetos de vida.

⑩ **20-** Participa como consultor, no desenvolvimento das organizações sociais, atuando como facilitador de processos de grupo e de intervenção psicossocial nos diferentes níveis hierárquicos das estruturas formais.

A importância de Kurt Lewin para a Psicologia Organizacional:

Kurt Lewin (1890-1947) foi o psicólogo que deixou a herança mais importante para o movimento das Ciências do Comportamento. Ele constituiu a passagem das Relações Humanas para o movimento seguinte e orientou e ou inspirou a maior parte dos pesquisadores dedicados à Administração e à Psicologia Industrial de década de 1960. Com Gordon Allport, Lewin foi a maior influência para a introdução da Psicologia Gestalt nas universidades americanas. Se situarmos em 1921 o início da verdadeira carreira de pesquisador de Kurt Lewin, verificamos que consagrou mais ou menos oito dos vinte e cinco anos de sua vida universitária, de 1939 a 1946, à exploração psicológica dos fenômenos de grupo. E estes oito anos constituem um marco decisivo na evolução da psicologia social. E tal modo que, vinte anos após sua morte, a pesquisa em psicologia social continua inspirando-se, em grande parte, nas teorias e descobertas de Kurt Lewin.

Por sua modéstia intelectual, seu bom senso, pela sua capacidade de experimentação e pelo realismo científico de experimentação, conduziu a psicologia social a um plano mais realista. O estudo de pequenos grupos constituía para Lewin uma opção estratégica que permitiria eventualmente, em um futuro imprevisível, esclarecer e tornar inteligível a psicologia dos macro fenômenos de grupo. Foi neste sentido que Kurt Lewin, pelo impulso e nova orientação que transformou a psicologia social numa ciência experimental; autônoma.

Suas contribuições:

- ⑩ Criação da Teoria de Campo
- ⑩ Criação da Pesquisa Ação
- ⑩ Considerado o fundador de Dinâmica de Grupo
- ⑩ A partir dele houve uma gradativa diversificação das ciências sociais.

Atualmente; é preciso reconhecer três ciências sociais fundamentais: sociologia, antropologia cultural e psicologia social.

Estabelecimento da distinção entre sócio grupo (grupo de tarefa) e o psico-grupo (grupo estruturado, polarizado e orientado em função dos próprios membros que constituem o grupo – grupo de formação).

Kurt Lewin é citado como o "pai" da pesquisa ação. Ele tinha muito interesse na relação da justiça social e a investigação rigorosa.(especialmente após perder sua família na Alemanha). Inicialmente queria criar uma mudança social positiva.

Lutava contra o racismo, estudava a democracia e a troca de os hábitos alimentares na guerra.

Desejava investigar algo que fosse relevante para a realidade e imediatamente aplicável e útil.

Estava interessado nas forças (valências como chamava): o que instiga ou desanima alguém a ir para ação ou a ter determinado comportamento?.

Tinha interesse nas formas como representamos graficamente a realidade (como percebemos o que esta acontecendo ao redor de nós e dentro de nós?

Queria desenvolver modelos úteis de investigação – modelos úteis para fazer e responder perguntas.

Baseado em seus interesses e trabalho de investigação prévia, conduziu com seus estudantes (1946) o desenvolvimento de uma metodologia de investigação chamada pesquisa-ação. A pesquisa-ação tem enfoque na informação, interação, colaboração. Constitui-se de múltiplos passos para investigação e solução de problemas. É uma forma de comprovar as ideias na prática como meio de melhorar e incrementar o conhecimento acerca de um tema. Consiste em quatro passos: Planejamento, Ação, Observação e Reflexão. É um processo colaborativo no qual os membros os membros de uma equipe de pesquisa-ação trabalham juntos para solucionar um problema refletindo criticamente sobre suas ações e suposições. Recompilam a informação acerca de seus comportamentos, ações, resultados e julgamentos.

Os participantes são ao mesmo tempo sujeitos e objeto da experiência. Seus experimentos demonstraram que as atitudes de liderança têm correlação direta com a moral e produtividade dos funcionários. Essas descobertas foram, no entanto, mais populares entre os funcionários que os empregadores. Considerado o precursor da

dinâmica de grupo, suas ideias são até hoje estudadas e aplicadas como grandes forças propulsoras da administração. Seu interesse centrou-se em pequenos grupos, analisando as variáveis de coesão, padrões grupais, motivação, participação, processo decisório, produtividade, preconceitos, tensões, pressões e formas de coordenar um grupo. Seu interesse por esse campo é baseado na mesma teoria de Chester Barnard de que a empresa é composta de pequenos grupos estabelecidos formal e informalmente.

Segundo Lewin, a dinâmica de grupo é o estudo das forças que agem no seio dos grupos, suas origens, consequências e condições modificadoras do comportamento do grupo. Sua importância para organização é a de que, considerando os grupos responsáveis pelo atingimento dos objetivos organizacionais, a variação no comportamento do grupo é de conhecimento vital para o administrador. A formação do grupo fundamenta-se na ideia de consenso nas relações interpessoais, ou seja, concordância comum sobre os objetivos e sobre os meios de alcançá-los, resultando a solidariedade grupal.

Esses fatores psicológicos possuem autonomia, uma vez que o grupo não funciona num vácuo, mas é formado a partir de uma organização mais ampla. Isso dá a ideia genérica de que um grupo pode estar representado por uma empresa, governo, país, igreja. Outro fator que influencia a agregação de grupos são suas condições de igualdade quer socioeconômica, de religião, cor, raça, quer mesmo de ideias.

O olhar do Psicólogo Organizacional:

A psicologia organizacional e do trabalho estuda os acontecimentos psicológicos vivenciados nas organizações. Mas, o que faz o psicólogo organizacional? Esse profissional estuda fenômenos psíquicos e comportamentais do ser humano, através de análises comportamentais e psicológicas, dos valores e ideias que o indivíduo possui.

Em suma, qualquer organização que se preze e que pretenda crescer deve sempre ultimamente não se esquecer de desenvolver uma política de gestão do capital humano assente nos fundamentos da psicologia organizacional pois ela será o ponto fundamental do seu posicionamento estratégico. Ao fazê-lo a organização estará de uma forma mais inteligente a investir nas pessoas e a transformá-las no fator que faz a diferença.

Os focos de atuação da Psicologia Organizacional devem existir dentro das organizações nas áreas da gestão de capital humano. Se numa organização esta área estiver coberta, é certo que no mínimo os colaboradores estarão a ser considerados e no máximo estarão dispostos a dar o melhor de si para o caminho da obtenção das metas que são da empresa, mas que eles tomam como suas.

Uma organização, por definição, é uma pessoa jurídica que procura dar resposta a determinadas necessidades, através de bens e serviços e cujo processo produtivo tem como finalidade alcançar o lucro. Todavia, para além desta definição conceptual, uma empresa é ultimamente um conjunto de pessoas e são estes profissionais que fazem os processos acontecer, como tal, caso as pessoas estejam desmotivadas, se sintam desqualificadas ou existam conflitos internos, a organização não funciona e não atinge os seus objetivos. Ora é exatamente aí que entra a Psicologia Organizacional, que desempenha o papel de providenciar técnicas que restaurem o bom-ambiente interno de cada colaborador em relação consigo mesmo e em relação com os seus colegas/equipa. Ao oferecer condições favoráveis ao trabalho e desenvolvimento do capital humano, a psicologia organizacional permite desenhar o caminho que irá permitir a todos alcançar as metas desejadas.

O psicólogo, como agente e participante desse processo, ao mesmo tempo em que

atua profissionalmente lidando com tais transições nas organizações, deve transformar-se e buscar competências novas que o habilitem a agir de forma efetiva nesse novo cenário.

Com a crescente exigência ao nível da competitividade dos RH, estes terão que aprender mais e mais depressa, gerando com certeza novos problemas de ordem social, afectiva e comportamental em resultado desse crescimento acelerado, problemas esse que os Psicólogos terão que lidar e ajudar a resolver e certamente outros papéis adicionais surgirão.

A importância da existência de psicólogos qualificados para exercer este tipo de funções passa não só pelo evitamento de conflitos, como também ajuda na motivação e crescimentos das equipas, resolvendo assim problemas organizacionais desde a sua origem, garantindo simultaneamente que as necessidades dos colaboradores são atendidas.

Sendo o Psicólogo um profundo conhecedor dos comportamentos humanos, este poderá ter ao nível das organizações, sem dúvida, vários papéis associados:

⑩ **“Catalisador”** - Promover e facilitar os processos comunicacionais nas organizações no sentido Down– Top e vice versa, recorrendo a metodologias e a técnicas que visem dinamizar todo este processo, principalmente em situações de Mudança e Enquadramento.

⑩ **“Assessor”** – Sensibilizar, alertar, prestar aconselhamento e coaching ao empresário no sentido de lhe potenciar as competências de Liderança, nomeadamente as que se prendem com a motivação individual e coletiva dos colaboradores, entre outras.

⑩ **“Consultor”** – Quer a tempo inteiro ou em Outsourcing, no sentido de diagnosticar problemas ao nível do Clima Organizacional, necessidades de formação e todo o tipo de disfuncionalidades de ordem sócio afetivo e comportamental que possam por em causa o bom “ambiente” organizacional, assim como, propor soluções e medidas adequadas no sentido de colmatar a problemática diagnosticada, nomeadamente através da formação. “Técnico” – Proceder ao Recrutamento Externo ou Interno e Selecionar os melhores RH na óptica do alinhamento da missão da empresa com a Estratégia e Política de RH prevista.

⑩ **“Avaliador”** – Avaliar o desempenho e ajudar o Empresário a gerir as competências, as expectativas e as carreiras dos RH, reconhecendo os talentos e criar mecanismos de compensação que valorizem e potenciem as capacidades dos sujeitos por forma a tornar a organização mais competitiva.

Mais do que um simples artigo, pretende-se através do mesmo clarificar o poder interventivo do Psicólogo nas Organizações e sensibilizar principalmente os recém-licenciados nesta área e os empresários de uma forma geral para o potencial e para a mais valia que um profissional desta área pode representar para uma organização. Obviamente que os papéis do Psicólogo nas Organizações não se esgotarão aqui.

Considerações Finais:

O uso da Psicologia como ferramenta indispensável na área de Recursos Humanos é inconteste para aqueles que lidam com questões como liderança, motivação, formação de equipas, seleção e desenvolvimento de pessoas entre outras. (FIORELLI, 2000).

A Psicologia Organizacional é a área de atuação que tem como foco o desenvolvimento e a aplicação de princípios científicos, objetivando estudar o comportamento humano relacionado ao ambiente de trabalho, possibilitando alcançar

níveis excelentes de qualidade por toda a organização, atuando sobre os problemas organizacionais da gestão, diretamente ligados ao bem estar dos colaboradores, já que passamos maior parte do nosso tempo trabalhando.

Mediante este conceito e o atual cenário organizacional, podemos observar a necessidade de uma gestão estratégica voltada para a identificação e resolução de conflitos, com o intuito de diminuir o impacto causado nas relações interpessoais, responsável por 90% do sucesso no andamento das organizações.

É preciso que o Psicólogo Organizacional tenha consciência da relevância de seu papel a fim de contribuir constantemente para o melhor desempenho das atividades relacionadas à área de Recursos Humanos de uma forma dinâmica, auxiliando a gestão no sentido de aprimorar e implantar políticas de RH que estimulem a criatividade e desenvolvimento, visando que a organização seja um ambiente multiplicador de conhecimento.

Esta profissão vem ganhando espaço no meio corporativo e tem mostrado grande diferencial para um modelo de gestão que preza pelo colaborador, entendendo que este é parte fundamental na empresa.

O Psicólogo Organizacional quanto gestor, precisa constantemente desenvolver a capacidade de gerir conflitos, possuir visão sistêmica, manter-se atualizado sobre as tendências de mercado e gestão, ter conhecimento dos negócios da empresa e das reais necessidades dos colaboradores, empregando o conhecimento como diferencial estratégico e agregando valor às atividades que desempenha, garantindo novas perspectivas profissionais. As organizações estão cada vez mais criteriosas em relação a perfil de candidatos as vagas ofertadas pela mesma, buscando por candidatos cada vez mais capacitados e nesse contexto o psicólogo tem um papel muito importante em todos os processos de gestão de pessoas, pois ele está ligado ao Recursos Humanos que é o departamento responsável pela administração do capital Humano dentro das empresas.

Artigo publicado em 31/11/2018.

Referências:

ALVES, Lynn; NOVA, Cristiane. Educação à distância: uma nova concepção de aprendizado e interatividade. São Paulo: Futura, 2003.

FIORELLI, J.O. Psicologia para administradores – Integrando Teoria e Prática. 5º ed. São Paulo: Atlas, 2000.

Spink, M. J. P. & Medrado, B. (2004). Produção de sentidos no cotidiano: uma abordagem teórico-metodológica para análise das práticas discursivas. In M. J. P. Spink (Org.), Práticas discursivas e produção de sentidos no cotidiano: aproximações teóricas e metodológicas (3ª ed., pp. 41-61). São Paulo.

ZANELLI, José Carlos SILVA, Narbal. Interação humana e gestão: a construção psicossocial das organizações de trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.