

O PAPEL DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO NA VISÃO DOS GESTORES DE EMPRESAS

Larissa de Andrade Pereira¹; Veruska Chaves²; Vanessa Rissi³

1 Acadêmica do curso de Psicologia. Bolsista PIC/ IMED. lariandrade.psico@gmail.com

2 Psicóloga. veruskachaves@hotmail.com

3 Orientadora. Doutora em Psicologia, professora do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu. IMED. vanessa.rissi@imed.edu.br

1 INTRODUÇÃO

A Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) busca compreender e analisar a interação entre sujeito, grupos e organizações, com o objetivo de construir intervenções e estratégias focadas no bem-estar. (ZANELLI, JOSÉ CARLOS; BASTOS, ANTÔNIO V. B. B.; RODRIGUES, 2014). A POT, é a segunda área que mais emprega psicólogos recém-formados setor (MALVEZZI; SOUZA; ZANELLI, 2010).

Mesmo que a POT seja um campo consolidado, algumas problemáticas têm sido destacadas nas pesquisas. Dentre as principais, cita-se a defasagem entre a enfatizada durante o curso da graduação e as demandas práticas exigidas pelas organizações, a fragilidade da identidade profissional, a sobrecarga de trabalho e o conflito entre os valores da profissão e os praticados pelas organizações (PACHECO, 2013; SILVA, PATRÍCIA COSTA DA; CRESPO, 2007). Além disso, trata-se de uma área cujos vínculos de trabalho são interligados às atividades administrativas e na qual a concepção de metas e busca de eficiência máxima excede a visão habitual de ajustamento do indivíduo (ZANELLI, JOSÉ CARLOS; SILVA, 2008) denunciando algumas dificuldades entre a Administração de Empresas e Psicologia.

Diante deste cenário, o presente trabalho tem como objetivo conhecer a percepção dos gestores de empresas sobre o papel exercido pela psicologia organizacional e do trabalho nas organizações de trabalho.

2 MÉTODO

2.1 Delineamento

Este estudo foi realizado por meio de uma pesquisa qualitativa, de cunho exploratório.

2.2 Participantes

Participaram do estudo gestores de empresas privadas situadas em cidades da região Norte do Rio Grande do Sul. Para esta pesquisa, gestores são considerados os profissionais que exercem cargos de liderança. Os participantes foram escolhidos intencionalmente e de acordo com a técnica *snowball*. Foram definidos como critérios de inclusão, profissionais gestores de empresas privadas, com responsabilidade hierárquica pelo (a) psicólogo (a) organizacional e do trabalho nas empresas. Como critério de exclusão, determinou-se profissionais gestores com formação acadêmica em psicologia. Chegou-se ao número de oito participantes da pesquisa, pelo critério de saturação

Com relação às características sociodemográficas, os gestores participantes do estudo têm entre 33 e 54 anos, com média de idade de 44 anos. Destes, cinco são do sexo masculino e três do sexo feminino. A Tabela 1 reúne as características dos participantes da pesquisa. Cada participante foi identificado com um número, a fim de preservar sua identidade, precedido da letra P.

Tabela 1. Características dos participantes

	Gênero	Idade	Formação	Ramo empresa	Cargo
P1	Feminino	33	Administração	Prestação de serviços contábeis	Coordenadora Departamento de Pessoal
P2	Masculino	51	Direito	Prestação de serviços contábeis	Coordenador Departamento de Pessoal
P3	Masculino	54	Administração	Produção alimentícia	Empresário
P4	Feminino	42	Gestão de Recursos Humanos	Prestação de serviços de vigilância	Coordenadora de Recursos Humanos
P5	Masculino	38	Administração	Produção alimentícia	Empresário
P6	Masculino	38	Administração	Fabricação de estruturas metálicas	Coordenador de Recursos Humanos
P7	Masculino	42	Administração	Fabricação de implementos agrícolas	Coordenador administrativo e de RH

P8	Feminino	37	Administração	Prestação de serviços de vigilância	Coordenador Departamento de Pessoal
----	----------	----	---------------	-------------------------------------	-------------------------------------

2.3 Instrumentos

Para a coleta de dados, o instrumento utilizado foi um roteiro de entrevista semiestruturada dividido em dois blocos principais. O primeiro coletou informações quanto às características sociodemográficas, e o segundo questionou sobre quais são as responsabilidades dos psicólogos nas empresas e como percebem sua atuação.

2.3 Procedimentos de coleta de dados

O contato inicial com os sujeitos participantes da pesquisa, foi realizado por *e-mail* e telefone, oportunidade em que se fez o convite ao gestor para que participasse do estudo, sendo agendada a entrevista caso houvesse consentimento. Foram realizadas entrevistas semiestruturadas individuais, as quais aconteceram nas dependências das empresas, em salas privativas, com duração média de 30 minutos cada.

2.4 Análise dos dados

Os dados obtidos por meio das entrevistas foram transcritos em sua integralidade e analisados por meio da técnica de análise de conteúdo, gerando, , duas categorias temáticas:

- 1) Responsabilidades do psicólogo organizacional e do trabalho;
- 2) Críticas à atuação do psicólogo organizacional e do trabalho.

2.5 Procedimentos éticos

Esta pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Faculdade Meridional (IMED), por meio do parecer nº. 1.096.068. Todos os participantes foram orientados acerca do sigilo e das ressalvas éticas, assinando o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

No decorrer da análise de dados, foram identificadas duas categorias: Responsabilidades do psicólogo organizacional e do trabalho e críticas acerca da atuação do psicólogo organizacional e do trabalho, cujos resultados serão exemplificados a seguir.

3.1 Responsabilidades do psicólogo organizacional e do trabalho

Nessa categoria, foram identificadas algumas atividades que, segundo os gestores, são reponsabilidade dos profissionais da psicologia organizacional e do trabalho. Para os entrevistados, em linhas gerais, o psicólogo organizacional e do trabalho é o profissional que dá apoio ao setor de Recursos Humanos nas empresas:

“... na verdade o psicólogo, ele é um braço do RH na minha visão...”. P7.

“... a psicologia é um dos setores da empresa que vem a somar junto com o RH...”.

P6.

Os gestores das empresas, percebem o papel do psicólogo organizacional e do trabalho como operacional. Não obstante, para eles, as atividades do profissional da psicologia resumem-se em: recrutamento e seleção; treinamento e desenvolvimento de gestores e subordinados; entrevista de desligamento; resolução de conflitos advindos de problemas de relacionamento entre funcionários, bem como o acompanhamento funcional e social destes:

“... aqui na empresa ela [psicóloga] faz recrutamento e seleção de pessoas, elabora treinamentos para funcionários e gestores quando necessário acompanha os funcionários da entrada até sua saída, acompanha os conflitos dos empregados, internos e externos, conforme seja a necessidade”. P4.

De encontro ao cenário, psicólogos que atuam em empresas de pequeno e médio porte, acabam se restringindo a tarefas operacionais e rotineiras, de recrutamento e seleção (ZARDO, 2016). Esse achado se fundamenta no estudo de Zanelli (2002), o qual afirma que o trabalho do psicólogo está relacionado ao fazer operacional e técnico.

3.2 Críticas acerca da atuação do psicólogo organizacional e do trabalho

Foram evidenciadas, nas entrevistas, críticas quanto à atuação do psicólogo organizacional e do trabalho. Um dos apontamentos remete à dificuldade que teriam os psicólogos de equilibrar as demandas do trabalhador, enquanto sujeito e da empresa.

“... mas que ele [psicólogo] pensasse muito mais como empresário, ou como dono da empresa, do que propriamente só como funcionário da empresa, acho que um dos grandes conflitos que existe na psicologia organizacional é que ela é muito focada nas pessoas, do

funcionário e do empregado e do coitadinho do empregado e não, muitas vezes se avalia o conceito dos problemas da empresa”. P2.

“o principal é que o profissional da psicologia não pode ter só a visão do funcionário, tem que ter a visão da empresa e da organização”. P5.

O psicólogo, necessita ter visão vasta sobre os processos organizacionais, bem como deve preconizar a política e as estratégias, possibilitando intervenções. É importante destacar que a necessidade de competência política deve estar aliada à competência técnica (BORGES-ANDRADE, J. E., ZANELLI, 2014).

Os participantes também criticaram a dificuldade de mensuração de resultados por parte dos profissionais da psicologia organizacional e do trabalho. Conforme P1: “... às vezes me dá essa sensação, assim, que o profissional de psicologia às vezes ele, precisaria ter um pouco mais de, como é que eu vou te dizer, de foco em resultados.

A POT ainda é vista por alguns líderes, como distante das organizações. Isso pode ser explicado pelo fato de que, a formação do psicólogo é voltada para a área clínica, deixando em segundo plano a organizacional. Para tentar suprir essa lacuna é importante que o profissional de psicologia atue junto a outros setores da organização, não se restringindo apenas ao setor de recursos humanos. Conhecer melhor o mercado de trabalho da organização, as estratégias da mesma e seus clientes internos, pode colaborar na valorização e reconhecimento no psicólogo (SCHETTE, 2005).

4 CONCLUSÕES

Este estudo evidenciou que os gestores com supervisão hierárquica sob os psicólogos organizacionais e do trabalho os percebem como profissionais operacionais. Além disso, foram ressaltadas críticas à sua atuação.

Os resultados dos estudos implicam na necessidade de consolidar a atuação dos psicólogos organizacionais e do trabalho para níveis estratégicos, de modo a atender também estas demandas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BORGES-ANDRADE, J. E., ZANELLI, J. C. Psicologia e produção do conhecimento em organizações de trabalho. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (Ed.). . **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2014. p. 584–608.

MALVEZZI, S.; SOUZA, J. D.; ZANELLI, J. C. Inserção no mercado de trabalho: os

psicólogos recém-formados. In: BASTOS, A. V.; GONDIM, B. S. M. G. (Eds.). . **O trabalho do psicólogo no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2010. p. 85–106.

PACHECO, D. A. O psicólogo organizacional e sua inserção no mercado de trabalho. 2013.

SCHETTE, F. R. O papel da psicologia no desenvolvimento de líderes organizacionais, segundo psicólogos e líderes. 18 fev. 2005.

SILVA, PATRÍCIA COSTA DA; CRESPO, Á. R. M. Prazer e sofrimento de psicólogos no trabalho em empresas privadas. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 27, p. 132–147, 2007.

ZANELLI, JOSÉ CARLOS; BASTOS, ANTÔNIO V. B. B.; RODRIGUES, A. C. DE A. O campo profissional do psicólogo em organizações e no trabalho. In: ZANELLI, JOSÉ C.; BORGES-ANDRADE, JAIRO E.; BASTOS, A. V. B. B. (Ed.). . **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2014. p. 549–582.

ZANELLI, JOSÉ CARLOS; SILVA, N. **Interação humana e gestão: a construção psicossocial das organizações de trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

ZANELLI, J. C. **O psicólogo nas organizações de trabalho**. Porto Alegre: 2002.

ZARDO, E. Gestão de carreira de psicólogos organizacionais. **Revista de Carreiras e Pessoas (ReCaPe)**. ISSN 2237-1427, v. 6, n. 1, 2016.