

A ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO E GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS NAS ORGANIZAÇÕES¹

Edson Lopez²
 Elizandro Prestes³
 Raquel Cristina Mantelli Gosch⁴
 Flávia Maria Zorzi Branco⁵
 Domingos Luiz Palma⁶
 Luana Bonavigo⁷

INTRODUÇÃO: Considerando-se as atribuições e competências do papel organizacional do psicólogo, no que se refere efetivamente para melhoria de fatores pontuais da qualidade de vida dos colaboradores. A intensão é o de discorrer quais seriam as contribuições mais relevantes dos psicólogos organizacionais à gestão dos recursos humanos das empresas sem é claro esgotar o assunto que é vasto. O aspecto essencial da competitividade organizacional está relacionado aos processos de gestão de pessoas no ambiente físico do trabalho. Essa certamente é uma tendência a se reconhecer, de uma vez por todas, ou seja, a importância do fator humano para o bom desempenho das organizações exige a adoção de um modelo de gestão de pessoas compatível com o conjunto de transformações em curso nos contextos de alto desempenho. A gestão de pessoas se destaca, portanto, como componente primordial da busca pelo bem-estar, equidade organizacional e qualidade de vida dos trabalhadores. Essas atividades vão requer a intervenção de profissionais preparados e que reconheçam o entrelaçamento de todos esses componentes atuando concomitantemente (ZANELLI; BASTOS, 2004, p.466-467). A psicologia organizacional é fundamental não somente para a organização, mas para todos aqueles que constituem uma organização mesmo que esteja mais ligada às áreas distintas de cargos e funções. Congruentemente as práticas profissionais sob uma perspectiva estratégica aproximam a Psicologia e as práticas de gestão de pessoas em organizações de trabalho. E isso que se quer alcançar através da mostra da literatura. **OBJETIVOS:** Discutir a atuação do psicólogo organizacional, buscando explorar as práticas de gestão de pessoas nas organizações de tal modo que resultem em uma vida laboral gerada por um bem-estar voltada para os colaboradores. **METODOLOGIA:** A pesquisa bibliográfica possibilita, com base em literaturas, analisar e maximizar os pontos de vista em relação a determinado assunto como fez a busca dos autores (GIL, 2002). Para o desenvolvimento da pesquisa foi realizada uma busca bibliográfica de livros voltados para área da psicologia organizacional e gestão de pessoas, disponíveis pela biblioteca virtual. **DISCUSSÃO:** Quando se contextualiza a evolução histórica da psicologia organizacional, observa-se que a definição da área tem passado por diferentes vieses. Por muito tempo na história da Psicologia Industrial, os psicólogos voltaram-se apenas para o que acontecia no ambiente das empresas. Somente atualmente passou-se a focar atenção nas relações entre o contexto imediato de trabalho, a organização e seu ambiente externo, daí derivando fatores associados ao comportamento das pessoas que trabalham na organização. Certamente a Psicologia Organizacional atual dá ênfase a interação das características do trabalhador, a natureza do trabalho, a estrutura organizacional e o ambiente externo. A prática

¹ Resumo referente a pesquisa “ A Atuação do Psicólogo e Gestão de Recursos Humanos nas Organizações” do curso de Psicologia - UCEFF (2022).

² Graduando do curso de Psicologia Edson Lopez – email:edzpsic@gmail.com.

³ Graduando do curso de Psicologia Elizandro Prestes– email:elizandorprestes@gmail.com.

⁴ Graduanda do curso de Psicologia Raquel Cristina Mantelli Gosch – email:raquelcristina.gosch@gmail.com.

⁵ Profa Esp. Flávia Maria Zorzi Branco – email: flavia.branco@uceff.edu.br.

⁶ Profe Me. Domingos Palma– email: domingos.palma@uceff.edu.br.

⁷ Psicóloga, mestre em educação, docente da disciplina de Psicologia da Educação, UCEFF. E-mail: luanabonavigo@uceff.edu.br.

do psicólogo organizacional pode ser diversificada. Ou seja, é possível criar muitas atividades nas organizações estrategicamente. O que é verificável é que essa área tem muitas possibilidades, onde a função do psicólogo é de utilizar seus conhecimentos para realização das suas atividades, ajudando as organizações frente às questões da atualidade. Tudo notoriamente leva ao encontro do sentido de realização com o trabalho, a relação interpessoal. Uma vez que o ambiente em que vivemos interfere na maneira em que direcionamos nossa vida e nossos objetivos, assim é a organização em que trabalhamos. Com a demanda da tecnologia a chegada das máquinas que veio para substituir muitos trabalhadores, as relações de trabalho se tornaram inevitavelmente competitivas e individualizadas já que os objetivos atuais é o das empresas é lucro, então o homem se vê ameaçado pelo desemprego. Evidentemente, se faz utilizar o recurso da intervenção dentro das organizações, pois auxiliam as pessoas a refletirem no que estão vivenciando tornando-os conscientes e sujeitos ativos da sua própria vida, apontando que o indivíduo possui habilidades que muitas vezes é preciso resgatá-las para contribuir com o grupo ao qual pertence. A Psicologia Organizacional tem como propósito a melhoria da qualidade de vida na relação dos indivíduos com a organização e no que diz respeito a realizações das intervenções feitas pelo Psicólogo Organizacional nas práticas do mercado de trabalho, ele acaba por encontrar diversos desafios. Na elaboração desse resumo foram feitas pesquisas literárias com intuito de verificar a relevância do tema atualizado. a) importância da qualidade de vida no trabalho - O adoecimento dos colaboradores no ambiente interno de trabalho está diretamente ligado, a evolução do trabalho, sendo causado possivelmente por excessiva cobrança aos trabalhadores por lucros e resultados extremos, sem nenhum olhar sobre a subjetividade de cada indivíduo. Faz-se necessário que o psicólogo entenda o contexto em que é formada a organização em questões como clima organizacional, cultura, as metas, as relações entre os a alta administração entendendo como é o processo de trabalho desenvolvido na organização e assim proporcionar ações e medidas de qualidade de vida, bem – estar para enfrentar demandas de sofrimento mental e físico no trabalho. O psicólogo tem um dever e compromisso ético com a saúde dentro das organizações, desenvolver atividades para lidar com o sofrimento psíquico relacionado ao trabalho transformando em um sofrimento criativo (BASTOS, 2009). A compreender e estar a frente diretamente com o ambiente interno de trabalho cabe a ele considerar não só a cultura organizacional, mas principalmente a forma como os colaboradores a apreendem. Então possivelmente irá conseguir criar estratégias para promover qualidade de vida a estes funcionários. b) Práticas do psicólogo organizacional - Espera-se que psicólogo no exercício de sua profissão nas organizações deve ser capaz de aprender, desenvolver e fazer a aplicabilidade dos conhecimentos gerados pelos estudos em Psicologia, em uma análise aprofundada da pertinência dos conteúdos ao contexto em que atua. Para a Psicologia, ações que buscam acessar e intervir nos diversos níveis organizacionais podem ser viabilizadas mediante a ocupação de posições mais estratégicas e menos operacionais, revertendo uma realidade na qual, nas organizações, o psicólogo muitas vezes ainda não está incluído, ou então é conhecido como um profissional cuja atuação ainda se restringe apenas ao recrutamento e à seleção. É responsabilidade dos profissionais desse campo dar visibilidade às suas possibilidades de contribuições (ZANELLI; BASTOS, 2004). c) A saúde mental do trabalhador - A saúde mental no ambiente físico de trabalho é um dos mais recentes foco da Psicologia dentro das empresas. Na atualidade ela deixou de ser uma psicologia voltada apenas para questões da organização e passou a pensar na saúde psíquica em organizações o que repercutiu no trabalho do psicólogo que alargou sua atuação utilizando uma posição estratégica entre os interesses dos gestores e dos trabalhadores, tendo seu apontamento voltado na qualidade de vida e bem-estar nas relações interpessoais, entendendo eventos conflituos do cotidiano que emergem na empresa, isso implica nas relações de trabalho e como elas são formadas para que haja bem-estar e evolução do ser humano num âmbito biopsicossocial, trazendo ações para as possíveis intervenções. Se as organizações reconhecem

as pessoas, de fato, como seres humanos e não apenas recursos; se as concebem como parceiras para alcançar a excelência, é natural que ocorra um aumento no comprometimento, desempenho e satisfação das pessoas, consideradas como o mais relevante fator de competitividade, qualidade e produtividade, ou seja, do sucesso ou do fracasso organizacional (ZANELLI; SILVA, 2008). No contexto da saúde mental no trabalho, o psicólogo busca estratégias para alguns pontos de importância dentro da organização: sentido do trabalho na construção da subjetividade do indivíduo, as estruturas, a cultura e o clima organizacional e seus impactos sobre o indivíduo, proteção da saúde do trabalhador, formulação de práticas e políticas adotadas, bem como o estilo de gestão usado para lidar com seus funcionários. **CONCLUSÃO:** A partir da maior ênfase na direção da ação humana e menor previsão na eficácia dos processos de gestão de pessoas, o psicólogo, com sua formação e cosmovisão diferenciada sobre os fenômenos comportamentais, pode contribuir grandemente nos contextos das organizações. Sabemos como o trabalho, invariavelmente, faz parte da vida, e uma grande parte passamos no trabalho, de todos os papéis do psicólogo nas organizações de trabalho tem como objetivo a promoção, a preservação e o restabelecimento do bem-estar e da qualidade de vida das pessoas ali envolvidas. Enfim, a psicologia organizacional sofreu alterações ao longo do tempo para se adaptar as questões do mercado de trabalho como já foi dito, é necessário pensar em como o profissional de psicologia lida com as pressões, já que nesse cenário predomina as práticas de resultado que acaba por ir contra o pensamento da psicologia e gera adoecimento.

Palavras-chave: Gestão de Pessoas. Bem-estar. Organizações.

REFERENCIAS

BASTOS, Edu. A.M. **O que fazemos quando fazemos Psicologia do Trabalho?** Psicólogo Informação, Ano 13. N. 13. Dezembro, 2009. Disponível em: <
<https://www.metodista.br/revistas/revistas-ms/index.php/PINFOR/article/viewFile/2083/2061>
 >. Acesso em: 20 de Abril de 2022.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar Projetos de Pesquisa**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2002.

ZANELLI, José Carlos; BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt. Inserção Profissional do psicólogo em organizações e no trabalho. **In:** ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt (Orgs.) Psicologia, organizações e trabalho no Brasil. Porto Alegre: Artmed, 2004. p.466-491.

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