

**CENTRO PAULA SOUZA**

**ETEC TRAJANO CAMARGO**

**Curso técnico em Recursos Humanos – Novotec – Escola Estadual**

**Paulo Chaves**

**Giovana Gomes**

**Laury Beatriz de Souza Lopes**

**Pedro Henrique Felicio Kuhl**

**Stefanny Vitória Oliveira Dos Santos**

**Suyan Eduarda Barbosa De Oliveira**

**O PAPEL DO PSICÓLOGO NA GESTÃO DE PESSOAS NO MEIO  
CORPORATIVO**

**LIMEIRA**

**2023**

**Giovana Gomes**

**Laury Beatriz de Souza Lopes**

**Pedro Henrique Felício Kuhl**

**Stefanny Vitória Oliveira Dos Santos**

**Suyan Eduarda Barbosa De Oliveira**

**O PAPEL DO PSICÓLOGO NA GESTÃO DE PESSOAS NO MEIO  
CORPORATIVO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso Técnico em Recursos Humanos da Etec Trajano Camargo, orientado pelo Profº. Weiller Freitas de Barros, como requisito parcial para obtenção do título de técnico em Recursos Humanos.

**LIMEIRA**

**2023**

## RESUMO

Este trabalho trata-se de uma pesquisa realizada para fins de conhecimento a respeito do assunto: “O papel do psicólogo na gestão de pessoas no meio corporativo”, tema extremamente relevante para nosso entendimento como profissionais do setor de Recursos Humanos (RH). Os psicólogos ainda enfrentam diversos desafios no meio corporativo, como por exemplo a falta de reconhecimento de sua importância por parte dos empregadores e as vezes até mesmo dos próprios colaboradores. Foram realizadas diversas pesquisas em sites acadêmicos, livros e e-books, além de uma pesquisa de campo com profissionais da área.

**Palavras-chave:** psicólogo, importância, papel, gestão, pessoas.

## **ABSTRACT**

This work is a research realized out for the purpose of knowledge about the subject: "The main of the psychologist in the management of people in the corporate environment", an extremely relevant theme for our understanding as professionals in the Human Resources (HR) sector. The psychologists still confront several challenges in the corporate environment, such as the lack of recognition of their importance by employers and sometimes even by employees themselves. Several researches were realized out on academic websites, books and e-books, in addition to a field research with professionals in this area.

**Key Words:** psychologist, importance, main, management, people.

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO.....</b>	<b>6</b>
<b>2. DESENVOLVIMENTO .....</b>	<b>7</b>
<b>2.1. Psicologia Organizacional .....</b>	<b>8</b>
<b>2.2 Psicólogo como gestor organizacional.....</b>	<b>8</b>
<b>2.3 Papel do psicólogo como multiplicador de talentos.....</b>	<b>9</b>
<b>2.4 Papel do psicólogo como facilitador dos processos de qualidade.....</b>	<b>10</b>
<b>2.5 Contribuição da psicologia para alcançar resultados nas organizações.....</b>	<b>12</b>
<b>2.6 Principais contribuições dos psicólogos no século XX.....</b>	<b>13</b>
<b>2.7 Evolução histórica da psicologia organizacional.....</b>	<b>14</b>
<b>3. PESQUISAS DE CAMPO.....</b>	<b>16</b>
<b>4. CONCLUSÃO .....</b>	<b>17</b>
<b>5. REFERÊNCIAS .....</b>	<b>18</b>
<b>6. APÊNDICES .....</b>	<b>20</b>

## 1. INTRODUÇÃO

Com este trabalho, estaremos analisando a função e a importância de um psicólogo dentro de organizações trabalhistas. Este documento irá mostrar com revisões bibliográficas de vários autores que realizam estudos, entre conceitos administrativos, gestão de pessoas e psicologia organizacional e como a introdução de psicólogos no meio trabalhista pode aumentar significativamente o rendimento trabalhista dos colaboradores.

Muito se fala nos últimos tempos sobre o cuidado com a saúde mental, sabemos que uma grande quantidade de organizações apoia campanhas a favor do autocuidado, mas poucas procuram realmente meios para ajudar seus funcionários.

No meio corporativo empresas que usam maquinários de grande porte estão constantemente realizando reparos e manutenções para o prolongamento da vida útil de seus instrumentos, com o tempo sabemos que o trabalho gera desgaste emocional nos colaboradores, que por sua vez, são infinitas vezes mais complexos que meras máquinas e mais preciosos para a organização, dessa forma é notável a importância de psicólogos especializados para dar o suporte necessário para os colaboradores, os chamados psicólogos empresariais.

Sendo guiados pela ética, que os ajuda a garantir o andamento correto das atividades e à criação de um clima organizacional melhor, mais confortável, estabelecendo mais confiança entre todos e proporcionando um aumento na produtividade.

O mesmo atua na seleção de candidatos, orientação de carreiras, treinamento de profissionais, formação de lideranças e na promoção de relações sociais saudáveis dentro de empresas e organizações. O seu objetivo em uma organização não é em âmbito individual, ele não irá tratar condições psicológicas e emocionais do funcionário isolado, mas sim arquitetar em intervenções de atuação para setores e equipes e como os próprios se inserem em relação aos objetivos da organização.

## 2. DESENVOLVIMENTO

Já para Maximiliano (1992), a organização é formada pelo conjunto de pessoas, máquinas e outros equipamentos, recursos financeiros e outros. A hierarquia que se forma nas empresas não as empresas precisam investir pesadamente nos seus colaboradores. Segundo Chiavenato, (2009), não é uma tarefa fácil, em empresas que atendem a essas necessidades de valorização efetiva dos colaboradores, o psicólogo tem, hoje uma mega importâncias fundamentais, na busca dessa reciprocidade. Para tanto, a evolução histórica das psicologias organizacional e do trabalho, percebemos que o desafio do psicólogo é promover um é, de certa forma obrigatória, porém a necessidade de se limitar postos para as pessoas que acaba criando.

Segundo Chiavenato (2009), vivemos em uma sociedade de organização, pois nascemos nela, aprendemos nela, servimo-nos delas, trabalhamos nelas e passamos a maior parte das nossas vidas dentro delas.

Muito se fala sobre saúde mental dentro da jornada de trabalho dos colaboradores, um dos focos da psicologia nas empresas está na melhoria da produtividade e do lucro. Anteriormente a função do psicólogo que atuava nessa área era encontrar funcionários adequados para cada função dentro da empresa, ou seja, ele se preocupa exclusivamente com o bem da organização. Com o tempo percebe-se que quando havia a humanização do trabalho dos colaboradores o rendimento de todos aumentava-se consideravelmente. Seu objetivo é ajudá-lo no avanço em sua carreira de trabalho dentro da empresa e pessoal (CHIAVENATO, 2009).

## **2.1 Psicologia Organizacional**

A história da psicologia organizacional para Spector (2006) inicia como uma criação do século XX, com raízes no final do século XIX. Ela existe desde o início da psicologia.

Já Zanelli, (2002) conta a história da psicologia organizacional no Brasil vinculado ao Instituto de Organização Racional do Trabalho (IDORT), na década de 30. E as atividades desenvolvidas se concentram em torno da seleção de pessoal e do avanço das atividades de treinamento.

Portanto, a psicologia organizacional na sua construção enquanto profissão, já que é bastante antiga. Conforme o autor, ela surge no Brasil no início da industrialização, como tentativa de racionalismo e procura de um caráter científico e inovador no controle dos processos produtivos. O trabalho da psicologia organizacional no país é com aplicação de testes, segundo Zanelli em outra obra que traz para o Brasil a psicotécnica, os cursos e a primeira aplicação de testes ocorrem em 1924 no Liceu de Artes e Ofícios de São Paulo. A aplicação desses testes para selecionar empregados expandiu-se rapidamente, principalmente nas empresas ferroviárias (ZANELLI, 2004).

## **2.2 Psicólogo como gestor organizacional**

O comportamento estratégico continua sendo um grande desafio para os psicólogos organizacionais e do trabalho. Para Marcondes et.al (2013), é produtiva e no contexto da complexidade e diversidade da fatores existentes no contexto moderno, a gestão humana se fortalece como um fator importante na busca do bem-estar, da justiça organizacional e da qualidade de vida dos colaboradores. Portanto, a realização dessas atividades requer a intervenção de profissionais altamente capacitados e que reconheçam que todas essas dimensões estão interligadas.

O psicólogo organizacional não pode mais continuar sendo um mero aplicador de técnicas, outrora aprendidas na graduação, que possibilitam apenas lidar com o ser humano como um ser isolado, dotado de deficiências e potencialidades. Ele precisa compreender o homem como um ser social, em constante interação com o

meio, um ser que se constitui nas relações que estabelece e nas atividades que executa (AZEVEDO, BOLOME, 2001).

Conforme Campos, (2011) o papel do psicólogo dentro da organização é atuar como facilitador e conscientizador do papel dos vários grupos que compõe a instituição, considerando a saúde e a subjetividade dos indivíduos, a dinâmica da empresa e a sua inserção no contexto mais amplo da organização.

Agora para alcançar os resultados desejados, eles devem ser perfeitamente coordenados, executados adequadamente e monitorados continuamente. A especialidade de gestão de recursos humanos tem como foco valorizar as pessoas no ambiente de trabalho e zelar pelo bem-estar e conforto dos recursos humanos dentro de uma organização (CAMPOS, 2011).

Segundo o autor, Ivancevich (2008), as atividades de gestão de recursos humanos desempenham um papel importante na sobrevivência e no crescimento de qualquer organização. As atividades de RH envolvem pessoas. Diante disso, observa-se então, uma necessidade de valorização dos recursos humanos nas organizações. E que deve se oferecer a maior atenção a todos dos setores da organização.

### **2.3 Papel do psicólogo como multiplicador de talentos**

Gerenciar talentos em sua organização é fundamental para seu sucesso. Segundo Ivancevich (2008), "O setor de RH deve dar uma contribuição diária à empresa. Portanto, os programas de gestão de recursos humanos devem ser abrangentes, adaptar-se à cultura organizacional e estar atentos às necessidades dos colaboradores". O autor também fala sobre a necessidade de ações criativas para aliar o talento à estratégia geral da empresa.

Em segundo lugar, gestão de talentos, para Pinto (2015) ao acompanhar os desafios colocados pelas mudanças recentes. Os mesmos autores destacam ainda que após atrair e selecionar talentos, as organizações devem desenvolver programas que garantam a satisfação e motivação destes novos profissionais, construam relações de amizade e partilhem os valores e a visão da organização em todos os níveis da hierarquia.

Ivancevich (2008) observou que muitas empresas hoje estão adotando programas de estágio com o objetivo de atrair os melhores talentos em áreas com escassez de mão de obra. Algumas empresas oferecem subsídios para pagar estudos universitários e salários para reter talentos.

O autor Zanelli (2002) enfatiza que ensinar pessoas em um processo de atualização contínua de aprendizagem pode contribuir para a sustentabilidade das organizações em contínua mudança e das pessoas dentro delas.

## **2.4 Papel do psicólogo como facilitador dos processos de qualidade**

O papel dos psicólogos organizacionais como impulsionadores dos processos de qualidade está diretamente relacionado à motivação dos funcionários. Segundo Ivancevich (2008), “a motivação no trabalho refere-se às atitudes que orientam o comportamento laboral de um indivíduo”.

Segundo Spektor (2006), a motivação é geralmente descrita como um estado interno que leva um indivíduo a realizar um determinado tipo de comportamento. De um ângulo, tem a ver com a direção, intensidade e persistência do comportamento ao longo do tempo. Direção significa escolher uma ação específica dentre uma série de ações possíveis. A intensidade refere-se ao esforço de um indivíduo para realizar uma tarefa. A persistência envolve continuar a realizar um determinado tipo de comportamento ao longo do tempo.

Segundo Ivancevich (2008), motivação é um conjunto de atitudes que motivam um indivíduo a agir para atingir um objetivo específico.

De acordo com Chiavenato (1997), as teorias de motivação no trabalho tendem a se preocupar mais com as razões do que com as habilidades que levam algumas pessoas a desempenhar suas tarefas melhor do que outras. Dependendo da situação, a teoria pode prever escolhas comportamentais. À missão, esforço ou perseverança dessas pessoas. Assumindo que os indivíduos possuem as competências necessárias e que as restrições de desempenho são relativamente baixas, níveis elevados de motivação deverão garantir um bom desempenho.

O papel dos psicólogos na sociedade é enfatizado. Os ambientes organizacionais não são diferentes. Cada vez mais empresas estão integrando esses especialistas em suas empresas para mapear como planejar e recomendar melhorias nos negócios. A prática dos psicólogos, conhecida como psicologia industrial no contexto das empresas ou organizações, originalmente focada em atividades de pessoal e recrutamento. Esta prática continua até hoje. Mas agora estamos tratando da avaliação do potencial humano de uma pessoa e, acima de tudo, avaliando a empresa na produção e reconhecendo o trabalho da pessoa como parceiro e não apenas como funcionário. Organizações e gestores veem os funcionários como elementos-chave da empresa e promovem a psicologia da mudança na gestão dos processos organizacionais para se adaptar às novas demandas do mercado. As empresas são administradas por pessoas que tomam decisões e agem em seu nome. Até pouco tempo atrás, a relação entre organizações e pessoas era conflituosa e conflituosa devido ao conflito de interesses. mas hoje se sabe que empresas que buscam crescimento devem focar no potencial de seus colaboradores (CHIAVENATO, 1997).

Segundo Chiavenato (1997), quando o psicólogo entra na área de RH, ele se depara com realidades que vão muito além de testes e processos de recrutamento e seleção de candidatos. Até agora, a sua área de responsabilidade incluía o departamento especial de administração, que funciona em quase todos os ramos de atividade, dentro e fora das empresas de serviços. Sem organização e/ou pessoas, a gestão de recursos humanos não funciona

O processo produtivo de qualquer negócio requer a participação dos membros envolvidos naquela organização, da qual se obtêm retornos e resultados satisfatórios. Nesse sentido, o potencial humano da empresa (funcionários/sócios) se adapta para se tornar o parceiro mais íntimo da empresa. Segundo Chiavenato (1997), argumenta que o relacionamento que uma organização cria com seus funcionários pode ser o diferencial para o seu sucesso. A seleção do capital humano e desempenha um papel muito importante no desenvolvimento das empresas. Respeitar a otimização dos recursos da empresa, isso porque o avanço funcional e a harmonia da equipe dependem de contratações bem-informadas e bem-sucedidas, também aqui os psicólogos de RH têm um papel a desempenhar relacionando recursos com que ele contribua para este processo fora o ambiente e cargo de trabalho, psicólogos definem

metodologia e recrutam e usam técnicas de seleção pessoal. Agora você pode contar com a ajuda da tecnologia para otimizar processos de recrutamento e seleção, economizando tempo e recurso. Como são necessárias observações mais sensíveis para análise e saiba mais sobre os resultados dos candidatos. Por fim, vale ressaltar que os testes comportamentais são fundamentais para o sucesso do processo seletivo. Eles só podem ser aplicados e avaliados de profissionais que atuam em psicologia de recursos humanos. Portanto, psicólogos e gestores de recursos humanos podem trabalhar juntos de diferentes maneiras na empresa, o gerente de Recursos Humanos realiza uma variedade de atividades que são críticas para o trabalho diário dos funcionários, por exemplo: psicólogos que atuam no acompanhamento da saúde mental. O principal papel da psicologia de recursos humanos é promover a qualidade do RH, a vida das pessoas a ação e a área de conhecimento é responsável por desenvolvimento de estratégias para organizações de todos os portes a intenção é criar benefícios e lucros para a empresa.

## **2.5 Contribuição da psicologia para alcançar resultados nas organizações**

Conforme Zanelli (2002), a psicologia destaca-se pela contribuição que contribui a várias outras empresas da administração. Em uma abordagem organizacional, envolvimento com o trabalho considerado uma chave para ativar a motivações dos colaboradores com uma base fundamental para estabelecer vantagem competitiva aos negócios. Em uma perspectiva psicológica, destaca algumas condições favoráveis do contexto empresarial, tais como o significado do trabalho e a adequação da supervisão, desencadeariam o processo de mais envolvimento com o trabalho.

De acordo com Huselid (2001), o autor trata a realidade da nova economia está pressionando os setores de recursos humanos a ampliarem o foco para uma função mais abrangente e estratégica. Portanto, o desafio maior para gestor de recursos humanos hoje, é atuar como parceiros estratégico na gestão dos negócios.

Sendo assim, percebe-se que os psicólogos nas organizações são importantes para auxiliar as pessoas que se adaptarem a mudanças, promovendo

comportamentos adequados, de forma a prepará-los para lidar com a imprevisibilidade dos dias atuais. Neste sentido, o psicólogo organizacional atua como um elemento integrador do nível da multidisciplinaridade na empresa e complementa o trabalho em equipe com todos os outros profissionais para alcançar o resultado esperado por toda empresa (HUSELID, 2001).

## **2.6 Principais contribuições dos psicólogos no século XX**

De acordo com Naguel, (2007) nos EUA, Kurt Lewin, desenvolveu estudos experimentais do comportamento de pequenos grupos e deu origem aos Grupos T (treinamento e aos laboratórios de treinamento).

Já, outro autor denominado Renis Likert, fundou o instituto for Social Research (EUA) e revelou a importância da participação nos sistemas gerenciais. Agora o autor Harold J. Leavitt, realizou experiência em torno dos principais fundamentos da Psicologia Organizacional e demonstrou a superioridade da comunicação bidirecional nas relações de subordinação. Já, Elliot Jaques, fundou o Tavistock Institute of Human Relation na Inglaterra com sua grande contribuição, tendo um enorme centro de investigação da área e aplicou métodos psicanalíticos aos conflitos organizacionais.

Já os autores Frederick E. Emery e Eric L. Trist, eles deram origem a escola Sociotécnica, também na Inglaterra, onde colocam em relevo os conteúdos do trabalho, desenvolvendo então, a ideia de que a um sistema técnico de trabalho correspondem a articulações sociais variadas (NAGUEL, 2007).

Para Naguel, (2007) Georges Friedmann, teceu críticas severas á bases psicológicas dos princípios tayloristas e aprofundou a perspectiva social e histórica da organização do trabalho. Já o sr. Chris Argyris, destacou a responsabilidade da organização em assegurar que o potencial das pessoas seja realizado, aonde fora um dos autores que mais impulsionou os estudos sobre aprendizagem organizacional. Em contrapartida, nos EUA, Warren Bennis, fundou o Instituto de liderança e desenvolveu a ideia da liderança como uma aptidão acessível e desenvolveu a noção de gerenciamento *ad hoc* como antídoto à burocracia. Geert Hofstede, colocou ênfase na diversidade cultural e influenciou fortemente os estudos de administração cultural, ele também estabelece categorias que distinguem as

culturas nacionais e marcou os estudos transculturais. E o autor Edgar H. Schein, como precursor teve forte influência do campo da Psicologia Organizacional e estabeleceu dois conceitos inovadores: cultura corporativas e âncora de carreiras.

## **2.7 Evolução histórica da psicologia organizacional**

Após falarmos sobre a relação do homem com o trabalho e as organizações, vamos dar início ao estudo da Psicologia Organizacional. Segundo Spector (2005) “psicologia é a ciência do comportamento humano (e não humano), da cognição, da emoção e da motivação”. Ela pode ser dividida em várias especializações, algumas delas se preocupam somente com o próprio conhecimento da psicologia como ciência, enquanto outras se voltam também para a aplicação daquela ciência. A psicologia organizacional está inserida nesta última categoria ocupando-se tanto da ciência psicológica como com a sua aplicação aos problemas das pessoas nas organizações.

A parte industrial, que deu início a este campo de atuação é a mais antiga e busca gerenciar a eficácia organizacional por meio do uso adequado dos recursos humanos. Ela se preocupa com a questão de eficiência no projeto de tarefas, seleção e treinamento de funcionários e avaliação de desempenho. A parte organizacional se desenvolveu a partir do movimento das relações humanas nas empresas. Seu foco no trabalhador como indivíduo é maior do que a existente na parte industrial. Ela se preocupa em entender e compreender o comportamento individual e aumentar o bem-estar dos colaboradores no ambiente de trabalho. Os aspectos organizacionais abordam o comportamento e as atitudes dos funcionários, o estresse no trabalho e práticas de supervisão. Como podemos observar a área industrial e organizacional não podem ser distinguidas com clareza, e juntas elas sugerem toda a amplitude da psicologia organizacional (SPECTOR, 2005).

Já Aguiar (2002) coloca que “a psicologia organizacional no seu processo de desenvolvimento histórico enquanto ciência aplicada, tem se dedicado à adequação dos indivíduos membros da organização aos fins por ela definidos”. Isto caracteriza uma razão técnica identificada pela utilização dos indivíduos como meio para atingir objetivos determinados pela organização. A psicologia organizacional utiliza técnicas e instrumentos que atuam desde a seleção a partir de critérios pré-determinados pela

empresa como características de personalidade, valores e sentimentos. O verdadeiro papel da seleção é atender a demanda da organização, admitindo pessoas que se moldem a ela e que se integrem à sua cultura e filosofia, sem questionamentos. O desenvolvimento da psicologia organizacional e o do trabalho no Brasil acompanharam as ocorrências mundiais relativas à área. Seu aparecimento está associado à crescente industrialização que ocorreu nos principais países do cenário Ocidental, no fim do século XIX e início do século XX (ZANELLI & BASTOS, 2004).

Segundo Zanelli & Bastos (2004) a busca de critérios e procedimentos para atender as demandas de avaliação e seleção de pessoal para as indústrias em grande expansão e de militares para o exército fez com que os métodos e teorias tivessem seus primórdios na área. O desempenho e eficiência no trabalho constituíram, desde o começo, preocupações que orientam as atividades dos psicólogos nas organizações.

### 3. PESQUISAS DE CAMPO

Na questão 1 (um), vide apêndice A, questionamos os entrevistados sobre a opinião deles a respeito da inserção dos psicólogos dentro das empresas, suas respostas foram todas semelhantes, onde os mesmos reconhecem a importância do psicólogo nas organizações, acreditam que apesar de algumas pessoas fazerem um papel parecido, a presença de um profissional formado é indispensável, considerando todo o estudo e formação que eles têm, estão mais aptos a lidar com situações delicadas relacionadas aos empregados.

Na questão 2 (dois), vide apêndice B, perguntamos quais os papéis do psicólogo dentro das organizações e, suas respostas foram de uma forma sucinta, encontrando que, quando o psicólogo possa atuar em várias funções, de que forma motivar os funcionários, como auxiliar nas relações interpessoais, gestão de conflitos e outras, é notório que o psicólogo é fundamental no setor de RH.

Na questão 3 (três) vide apêndice C, perguntamos quais os benefícios que um psicólogo trás para dentro das organizações. Portanto, todos os psicólogos entrevistados deram respostas positivas, disseram-nos que sua profissão torna o ambiente empresarial saudável e produtivo, auxilia na diminuição da rotatividade, diminuição de afastamento por doenças (taxas de absenteísmo), melhora na qualidade de vida dos colaboradores, tendo em vista que o profissional qualificado possa motivá-los, contribuindo tanto para seu crescimento pessoal, como profissional dentro da empresa.

Na questão 4 (quatro) vide apêndice D, a pergunta foi: “Você aceitaria trabalhar em uma organização exercendo sua profissão?”, um, dentre os cinco entrevistados disse que atualmente não trabalharia em organizações privadas, pois prefere os atendimentos particulares, enquanto os outros disseram que sim, e que inclusive trabalham em uma organização, atuando como psicólogos do setor de Recursos Humanos.

Na questão 5 (cinco) vide apêndice E, perguntamos sobre os desafios que um psicólogo encontra em uma organização, dentre eles estão a má remuneração, a carga excessiva de tarefas, a falta de valorização e reconhecimento da importância do trabalho do psicólogo por parte da organização, além da limitação de recursos.

## 4. CONCLUSÃO

Este trabalho nos possibilitou a compreensão da importância do psicólogo dentro das organizações, onde realizamos diversas pesquisas em sites acadêmicos, assim como uma pesquisa de campo com profissionais formados em psicologia, e com experiência no setor de Recursos Humanos.

Ter um profissional da psicologia no setor de recursos humanos ainda é um grande tabu entre os colaboradores, muitos têm medo de expressar suas opiniões em uma consulta ou terapia, por acreditar que se tratando de um profissional contratado pela empresa, ele irá repassar tudo o que for dito aos gestores, contudo, sabemos que toda consulta é extremamente sigilosa. O objetivo dos gestores ao contratar um psicólogo, é cuidar da saúde mental dos colaboradores.

Mas quando o assunto é psicanalista dentro da empresa podemos ver sua importância já que o mesmo aumenta consideravelmente o desempenho das equipes organizacionais seja nas relações Inter pessoais da equipe melhorando o ambiente de trabalho o tornando um ambiente agradável e satisfatório de estar ou por ser um intermediador dos colaboradores mostrando seus limites e mantendo-os trabalhando sem se esgotar para que mantenham um trabalho de qualidade constante, assim fazendo os serem produtivos sem os esgotarem.

O objetivo deste profissional em uma organização não é em âmbito individual, ele não irá tratar condições psicológicas e emocionais do funcionário isolado, mas sim arquitetar em intervenções de atuação para setores e equipes.

## 5. REFERÊNCIAS

AGUIAR, J. S. **O Jogo no Ensino de Conceitos a Pessoas com Problemas de Aprendizagem: Uma Proposta Metodológica de Ensino.** 2002. 71f. (Pesquisa de Pós-Doutorado em Educação Especial) - Programa de Pós-Graduação em Educação Especial da Universidade Federal de São Carlos, São Carlos.

AZEVEDO, Beatriz Marcondes de; BOLOME, Sívio Paulo. **Psicólogo Organizacional: aplicador de técnicas e procedimentos ou agente de mudanças e de intervenção nos processos decisórios organizacionais?.** 2001.

BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo, 2004. **O trabalho do psicólogo no Brasil.**

BECKER, Brian E.; ULRICH, Dave; HUSELID, Mark A. **Gestão estratégica de pessoas com scorecard.** Elsevier Brasil, 2001.

CAMPOS, Keli Cristina de Lara et al. **Psicologia organizacional e do trabalho - retrato da produção científica na última década.** Psicol. cienc. prof., Brasília, v. 31, n. 4, 2011.

CHIAVENATO, Idalberto. **Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos. Como incrementar talentos na empresa.** São Paulo: Manoele, 2009.

DA ROCHA-PINTO, Sandra Regina. **Dimensões funcionais da gestão de pessoas.** Editora FGV, 2015.

IVANCEVICH, John M. **Gestão de recursos humanos.** McGraw Hill Brasil, 2008.

MAXIMILIANO, A. C. A. **Introdução a administração**. 3ª ed., São Paulo: Atlas, 1992.

Naguel, Marta Série técnica: **manual de psicologia organizacional** / Marta Naguel, Regina Denck. - Curitiba: Unificado, 2007.

SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas Organizações**. Editora Saraiva, 2006.

ZANELLI, José Carlos. **O psicólogo nas organizações de trabalho**. Artmed, 2002. Disponível em: [https://books.google.com.br/books?id=6WkRkP3hWqAC&printsec=frontcover&dq=zanelli+2002&hl=PT-BR&sa=X&ved=0ahUKEwiGspCz\\_dvJAhUJS5AKHZOXCioQ6AEIHTAA#v=onepage&q=zanelli%202002&f=false](https://books.google.com.br/books?id=6WkRkP3hWqAC&printsec=frontcover&dq=zanelli+2002&hl=PT-BR&sa=X&ved=0ahUKEwiGspCz_dvJAhUJS5AKHZOXCioQ6AEIHTAA#v=onepage&q=zanelli%202002&f=false). Acesso em 25 de setembro de 2023.

ZANELLI, José Carlos. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

ZANELLI, José Carlos. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004

## 6. APÊNDICES

### Apêndice A

**Questão 1: O que você acha sobre a inserção de psicólogos dentro das organizações?**

**Resposta da psicóloga organizacional A:** acho extremamente válido e enriquecedor para as empresas, embora alguns profissionais atuem de forma parecida de um psicólogo, somente o estudo em psicologia e nos comportamentos humanos nos prepararam para determinadas situações; além disso, temos um olhar diferenciado para o ser humano, coisa que outras profissões não aprofundam.

**Resposta da psicóloga organizacional B:** vejo como algo muito importante e necessário, além de sentir que alguns colaboradores sentem falta da figura do psicólogo seja para acolhimento, orientação ou sendo facilitador.

**Resposta da psicóloga organizacional C:** muito importante, pois ajuda no bem-estar dos colaboradores, aumentando assim a produtividade da empresa. Por outro lado, poucos conhecem o trabalho do psicólogo no ambiente organizacional, ficando focado muitas vezes na visão do psicólogo clínico ou relacionado ao adoecimento por questões mentais.

**Resposta da psicóloga organizacional e gestora D:** É de extrema importância para o acompanhamento de desenvolvimento, tanto pessoal quanto profissional de todas as pessoas presente na empresa.

## APÊNDICE B

### **Questão 2: Quais os papéis do psicólogo dentro da organização?**

Resposta da psicóloga organizacional A, em geral, o psicólogo atua no setor de recursos humanos, porém vemos um movimento de grandes empresas para terem psicólogos em atuações mais “clínicas” (voltadas à saúde do trabalhador) e menos organizacionais (que é mais voltada a atuação em RH). Somos o equilíbrio entre empregado e empregador.

Resposta da psicóloga organizacional B, o psicólogo pode ter vários papéis dentro de uma organização variando de acordo com a necessidade da empresa. É possível atuar no levantamento de dados, necessidades e dores das organizações, ou seja, o que é necessário ser olhado e trabalhado (diagnóstico organizacional). Na melhora do ambiente de trabalho, avaliando cada equipe, buscando entender cada perfil de colaborador e o que precisa ser trabalhado e desenvolvido. Atuar no processo de seleção identificando melhores perfis comportamentais para as vagas a serem preenchidas, considerando a equipe da qual aquele candidato fará parte. Também tem o papel de promover a saúde e qualidade de vida através de orientação, conscientização e informação sobre temas relacionados. Atuar como fonte de acolhimento, suporte e se necessário encaminhar para profissional adequado. Realizar treinamentos e desenvolvimento do quadro de colaboradores e realizar avaliações psicológicas e psicossociais avaliando a aptidão para determinadas atividades. Além de atuar também na gestão de plano de carreira da organização e apoio aos colaboradores para atendimento do plano desenvolvido

Resposta da psicóloga organizacional C, alguns papéis do psicólogo nas organizações são a motivação dos funcionários, as relações interpessoais, a gestão de conflitos, o desenvolvimento de líderes. Também pode exercer papéis como recrutamento e seleção.

Resposta da psicóloga organizacional e gestora D, nos ajuda com acompanhamento de metas profissionais e pessoais, e uma melhora harmônica entre equipe, gestores e funcionários.

## APÊNDICE C

### **Questão 3: Quais os benefícios que um psicólogo trás para dentro das organizações?**

Resposta da psicóloga organizacional A, o olhar para o ser humano, a escuta ativa e livre de preconceitos, a visão de pessoa e não apenas números. Temos também a permissão para aplicações de testes psicológicos que auxiliam nos processos seletivos e acompanhamento do desenvolvimento de funcionários.

Resposta da psicóloga organizacional B, pode resultar em um ambiente de trabalho saudável e mais produtivo, diminuição de rotatividade, diminuição de afastamento por doenças, melhora a qualidade de vida dos colaboradores, tanto no trabalho quanto na vida em geral, possibilita o crescimento das pessoas e conseqüentemente da organização.

Resposta da psicóloga organizacional C, quando o psicólogo trabalha para promover o bem-estar do trabalhador, fazendo avaliações de desempenho, isso ajuda na diminuição de rotatividade e aumento de produção, visto que um colaborador feliz sente parte da equipe e colabora para seu crescimento.

Resposta da psicóloga organizacional D, entre os benefícios estão a harmonia em trabalho e em equipe, acompanhamento nas dificuldades, e a humanização.

## APÊNDICE D

### **Questão 4: Você aceitaria trabalhar em uma organização exercendo sua profissão?**

Resposta da psicóloga organizacional A, claro! Na verdade, mesmo atuando em RH, consigo ver parte da psicologia em minha atuação, principalmente por lidar com o desenvolvimento de pessoas.

Resposta da psicóloga organizacional B, sim, atualmente atuo em uma organização e as atividades que realizo fazem parte das atribuições do psicólogo organizacional.

Resposta da psicóloga organizacional C, depende, atualmente não me vejo trabalhando dentro de uma organização privada, prefiro hoje os atendimentos particulares.

Resposta da psicóloga e gestora D, sim, aceitaria, tenho projetos de acompanhamentos em grupo com psicólogos, para assim termos uma boa convivência dentro do local de trabalho.

## APÊNDICE E

### **Questão 5: Quais os desafios que um psicólogo encontra em uma organização?**

Resposta da psicóloga organizacional A, acredito que os maiores desafios são os cursos que visam substituir os psicólogos dentro das empresas, a comparação de custo salarial desses profissionais x os custos salariais de um psicólogo, e má informação da atuação do psicólogo dentro da empresa (muitos vem os psicólogos como aquele profissional que faz eventos, contrata pessoas e abraça árvores, sem ver a atuação estratégica que podemos ter frente à gestão das pessoas.

Resposta da psicóloga organizacional B, os desafios estão relacionados a falta de valorização e reconhecimento da importância do trabalho do psicólogo por parte da organização e as barreiras que são colocadas pela gestão. Alta demanda e limitações de recursos e possibilidades de atuação com as pessoas. Falta de conhecimento sobre a psicologia organizacional por outras áreas.

Resposta da psicóloga organizacional C, alguns desafios do psicólogo em sua atuação profissional nas organizações são a baixa remuneração, a carga excessiva de tarefas e a interação com outros profissionais que não compreendem seu papel nas organizações.

Resposta da psicóloga e gestora D, os desafios e dificuldades estão em diferentes culturas, harmonizar todos os costumes e culturas dentro do padrão da empresa.