

A PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE: AS NOVAS ATUAÇÕES DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL

2014

Fernanda Cristina Oliveira Santos

Graduanda em Psicologia pelo Centro Universitário Jorge Amado, Brasil.

Patrícia Caldeira

Mestre docente do curso de Psicologia do Centro Universitário Jorge Amado (UNIJORGE, Brasil).
Especialista em Psicologia Organizacional. Título concedido pelo Conselho Federal de Psicologia.

E-mail de contato:

nanda18_8@hotmail.com

RESUMO

Sabendo que a Psicologia Organizacional e do Trabalho ocupa a 2º maior área procurada para atuação, o presente estudo tem como objetivo investigar quais as possibilidades de atuação do psicólogo organizacional no mercado de trabalho contemporâneo, o que mudou na profissão do Psicólogo Organizacional, seus principais estudos e as suas contribuições. Diante disso, este estudo apresenta elementos de diversos autores trazendo questões que influenciam na prática dos psicólogos dentro das organizações. Foram apresentadas: o trabalho do psicólogo, a nova fase da psicologia, desafios enfrentados, surgimento das novas áreas e como este psicólogo se encontra na contemporaneidade. Para a construção desse artigo, foi realizada uma revisão bibliográfica exploratória de artigos do scielo, livros produzidos até 2014.

Palavras-chave: Psicologia organizacional e do trabalho, contemporaneidade, novo psicólogo organizacional.



INTRODUÇÃO

A Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) é uma área que estuda a relação do homem com trabalho e a sociedade, já que o segundo é fonte de sobrevivência, realização pessoal e profissional do ser humano, ela usa de técnicas e práticas aplicadas em organizações do trabalho.

Para a construção dessa pesquisa, inicialmente foi realizado uma pesquisa em artigos científicos, que busca compreender como vêm sendo o desenvolvimento da POT frente à contemporaneidade, a profissão inserida no mercado de trabalho descrevendo seus processos de evolução.

Esse contexto suscita questionamentos de como a Psicologia vem se adaptando e aperfeiçoando-se frente às mudanças na globalização fazendo surgir novas necessidades para o mercado de trabalho. Mas como isso é encarado pelo psicólogo? Quais exigências impostas para esses profissionais e o espaço que tem para o desenvolvimento de seus saberes psicológicos? Desta forma, o psicólogo ao se inserir no contexto das organizações do trabalho tem que estar preparado para enfrentar os obstáculos referentes a esse novo cenário.

Os principais temas discutidos na POT são: seu exercício profissional, a forma como lida com a articulação entre a teoria e prática, a luta por seu espaço no contexto do trabalho, já que além de desenvolverem suas funções, são postos para atuarem em funções administrativas, seu processo de evolução, as ideias que mudaram com a chegada de uma nova era na sociedade.

A partir de tal pressuposto, e ao ressaltar sobre o valor do psicólogo dentro da organização, através das pesquisas de autores como Zanelli, Bastos, Borges entre outros que abordam questões sobre a POT, o presente estudo busca investigar quais as possibilidades de atuação do psicólogo organizacional no mercado de trabalho contemporâneo, o que mudou na profissão do Psicólogo Organizacional, seus principais estudos e as suas contribuições para o mercado de trabalho.

O interesse pela escolha do tema surgiu a partir das experiências que tive na área de organizacional em uma consultoria de Recursos Humanos onde pude observar o papel do psicólogo dentro da empresa. Durante esse período comecei a observar em como o psicólogo poderia contribuir com seus saberes as atividades na organização e de que forma isso vinha sendo feito.

A metodologia utilizada é a de revisão de literatura, cuja análise tem um caráter descritivo. Abordando os principais autores que estudaram e estuda a POT, a coleta de dados foi feita através de pesquisa em livros, artigos científicos que foram publicados até a data de 2014, em fontes virtuais de conhecimento como: *Scientific Eletronic Library Online (SciELO)*, revistas eletrônicas envolvendo temas sobre psicologia e na biblioteca cujo acervo bibliográfico está disponível.

O estudo está dividido em seções onde serão retratados assuntos que envolvem: a profissão do psicólogo, seus desafios enfrentados para atuação, as principais áreas de atuação que chegaram com a contemporaneidade e quem é esse novo profissional de Psicologia nas organizações frente a tantos questionamentos e mudanças.

O TRABALHO DO PSICÓLOGO

A fim de dar conta da importância que a psicologia tem para o mundo do trabalho, é necessário entender o significado do trabalho, sua relação com o homem e o seu meio social.

Diante disso, Bernal (2010) fala sobre o significado do trabalho na sociedade contemporânea, onde teve o seu surgimento com a chegada do capitalismo no século XVIII, colocando-o como condição essencial para sobrevivência do indivíduo, isso ocorreu por conta da revolução industrial que gerou mudanças na sociedade, tendo crescimento da população, gerando economia, fonte de riqueza e autorealização. Com a chegada da tecnologia o mundo foi tornando-se moderno e as pessoas se adequando a esse novo modo de vida.

Bernal (2010) leva em conta o indivíduo moderno, a sua subjetividade relacionada com seu trabalho, pois é por meio deste que se constitui o homem: transformando a sociedade ao mesmo tempo em que é transformado por ela. O homem passou a ser visto na cena pública, criando laços sociais através do meio em que trabalha. Com o passar do tempo às coisas foram se modificando e o trabalho se firmando chegando à era da democracia – social entre os séculos XIX e XX, onde seus interesses eram de um trabalho humanizado (justo), ou seja, uma melhoria nas condições de trabalho.

Com todas as mudanças, o capitalismo ficou mais forte e surgiram as indústrias na qual seus objetivos eram de conseguir lucros, para isso precisava do homem e da sua mão de obra. Diante disso se tem a justificativa da Psicologia incluída no mundo do trabalho, uma vez que a sua finalidade é estudar as relações do ser-humano e o que isso implica em sua vida, já que o trabalho é condição essencial da vida humana. Os psicólogos começaram a fazer parte dos interesses do capitalismo, com a tarefa da seleção de pessoal através dos testes psicológicos e assim encontrando pessoas aptas para ocupar os cargos, onde procura unir a relação entre o homem e o mundo capitalista. (BERNAL, 2010).

Devido ao crescimento da globalização, o trabalho passou a ser o centro da modernidade, preenchendo importantes funções sociais, nesse sentido Bernal (2010) faz uma crítica sobre o rumo que a sociedade vem tomando, sendo cada vez mais uma sociedade capitalista organizando-se para a produção do consumo, de forma que seus interesses pessoais estejam ligados a sua maneira de trabalhar.

Na contemporaneidade o trabalho passou a ser a fonte principal do vínculo social, pois é a partir dele que as pessoas começam a ter um vínculo, identidades, crenças formação de grupos.

O autor citado acima chama atenção para as consequências que a sociedade industrial e capitalista gerou para o termo trabalho (a crescente burguesia), tornando-as individuais e competitivas onde os efeitos são da era do desemprego, das baixas condições no trabalho. O ideal é trabalhar para uma boa qualidade de vida e boas relações sociais.

Outro aspecto que caracteriza o trabalho na contemporaneidade é a gestão neoliberal ocorrida da globalização, isso modifica o mundo capitalista e também a Psicologia, uma vez que os interesses trabalhistas sofram mudanças, a psicologia tem que atualizar-se para poder atender aos novos interesses.

Na medida em que se observa o crescimento no mercado de trabalho em conjunto com os avanços tecnológicos, as condições de trabalho começam a encontrar um novo rumo e as pessoas têm que se adequar aos novos padrões.

Pensando nisso, Damon Gardner e Csikszentmihaly (2004) falam sobre o trabalho qualificado, profissionais que exercem seu trabalho com responsabilidade, como as pessoas lidam com suas profissões no mundo contemporâneo e chama atenção para três aspectos dos profissionais: missão, padrões e identidade. Com a crescente globalização as organizações se voltam para os lucros, deixando um pouco de lado a qualidade de vida no trabalho, o que acaba por se tornar um desafio lidar com seus ideais e os da organização. Ao longo das carreiras surgem situações difíceis e isso acaba por levarem a uma reflexão dos seus reais objetivos na vida profissional e pessoal.

Quando se fala na missão sobre o comprometimento da realização das tarefas a qual escolhem, a responsabilidade as quais atribui ao escolherem seguir uma carreira. Padrões se referem ao bom desempenho do seu trabalho mesmo com as mudanças que ocorrem. Já a identidade são os valores e crenças de quem realmente são como seres humanos e profissionais, decidir quais são os seus objetivos a serem alcançados e como devem fazer isso da melhor maneira possível, fazendo uma avaliação do que almejamos alcançar, no que estamos tendo sucesso e no que estamos deixando a desejar.

Isso leva em conta o que foi citado no início, onde falamos no poder da decisão quando não se está totalmente realizado no ambiente em que trabalha, por sofrerem pressões e não estarem de acordo com as normas da organização.

Diante de tudo isso, fica evidente que é preciso avaliar as várias alternativas que temos quando vamos tomar uma decisão que mudará nossas vidas, refletir sobre nossos valores e qual a melhor decisão a ser tomada e quais as suas consequências.

Sobre a profissionalização dos psicólogos, Malvezzi (2010) fala da Psicologia como uma ideia de conhecer o lado psíquico do indivíduo, tornando-o consciente das suas ações para uma melhor qualidade de vida.

Na relação que a Psicologia tem com as organizações do trabalho para a modernidade da sociedade, Guimarães (2008) fala sobre o trabalho do psicólogo voltado para a qualificação profissional. Principalmente no que tange a adequação dos trabalhadores aos seus cargos, desenvolvendo, por consequência, suas habilidades.

Em prol da busca da modernidade no Brasil em conjunto com a chegada do capitalismo, a autora fala sobre os objetivos dessas novas práticas do psicólogo como: “Maximização da produção, racionalização do trabalho e implementação dos princípios da administração científica” (GUIMARÃES, 2008, pg. 96).

A partir de tal pressuposto, e ao ressaltar sobre esse “novo mundo” capitalista, esses objetivos tinha um controle do trabalhador para maior produção e lucro, em contra partida, a mesma chama atenção para as necessidades dos profissionais de Psicologia que trabalham nas organizações do trabalho ter consciência sobre o papel que vem desempenhando no mundo do trabalho, justificando essa tomada de consciência porque o capitalismo faz do indivíduo uma máquina para produzir e gerar lucros. Cabendo, portanto, ao psicólogo utilizar meios em suas práticas na qualificação para o trabalho, para que não ocorra alienação do homem e este se aproxime do trabalho. Portanto, é preciso que o profissional de psicologia leve em conta as relações sociais, a subjetividade, as consequências da sua forma de trabalhar na saúde e adoecimento dos trabalhadores.

A Psicologia inicialmente voltada à indústria atuava com o treinamento de pessoal, voltando-se para aspectos da visão taylorista que tinha como base achar o homem certo para o lugar certo visando lucro e produção. (ARGIMON; BOAZ; ROSA; DALDON; WENDT, 2007). Com o passar dos anos a Psicologia foi evoluindo e com isso surgiram diversos campos de atuação. Dentre eles temos a contribuição dos psicólogos dentro das organizações do trabalho.

Com os avanços da tecnologia ocorridos pela grande massa do capitalismo, os objetivos começaram a mudar. A partir desse pressuposto Malvezzi (2010) fala sobre as dificuldades que os psicólogos encontraram para sua atuação nas organizações do trabalho, já que a psicologia é responsável pelo estudo da mente, compreender o comportamento dos trabalhadores cabia ao psicólogo.

Existiram divergências entre os psicólogos e outros profissionais como os administradores, para poder discutir como treinar e desenvolver os funcionários. Por se tratar de uma área de conhecimento muito específica, os psicólogos acabam por sofrer retaliações no contexto organizacional, sendo colocado na condição de consultor, podando qualquer possibilidade de manter-se numa posição estratégica, já que não caberia a ele tomar decisões sobre o desenvolvimento dos funcionários.

A PSICOLOGIA NOS DIAS ATUAIS

De acordo com Pereira (2010) a Psicologia vem se modificando a cada dia e com isso vão surgindo novos cursos e aumentando a quantidade de Psicólogos no mercado de trabalho, a autora questiona sobre o espaço que esses profissionais vêm ocupando com o foco voltado para a Psicologia Organizacional e do Trabalho.

A psicologia Organizacional e do Trabalho ocupa a 2º maior área de atuação com 30% dos profissionais atuando em empresas de Recursos Humanos. (CFP, 2013) Falando da Psicologia nos dias atuais.

O Conselho Federal de Psicologia (CFP) cita diversas possibilidades onde o psicólogo pode atuar: projetos, avaliações do trabalho para definir os comportamentos adequados, para que possam cumprir com desempenho os cargos e as funções. Com isso o psicólogo auxilia nas ações administrativas como o desligamento dos trabalhadores, preparação de aposentadoria criando projetos para o trabalhador não ficar parado nessa nova etapa da vida.

O que podemos perceber é que essa área tem diversas possibilidades, onde a função do psicólogo é de utilizar seus conhecimentos para realização das suas atividades, ajudando a sociedade frente às questões da atualidade.

Isso leva em conta o sentido de realização com o trabalho, a relação interpessoal. Uma vez que o meio em que vivemos interfere na maneira em que direcionamos nossa vida e nossos objetivos, assim é a organização em que trabalhamos. Com o surgimento da tecnologia a chegada das máquinas que veio para substituir muitos trabalhadores, as relações de trabalho se tornaram competitivas e individualizadas já que os objetivos atuais é o da produção e lucro, então o homem se vê ameaçado pelo desemprego.

O profissional qualificado dentro deste contexto é aquele que se dedica inteiramente para o seu trabalho fazendo dos ideais da empresa os seus próprios, pois qualificado é aquele que não se opõe. (Guimarães, 2008) Seguindo este raciocínio, deixa claro que a aproximação do trabalhador com a sua atividade torna-se fundamental para alcançar os resultados organizacionais. Para dar conta desta demanda, estudos sobre a Psicologia inserida nas Organizações do Trabalho revelam que movimentos inovadores têm incentivado mudanças nas práticas tradicionais e incorporando novas propostas de intervenção. Tais práticas visam diminuir a incidência de adoecimento dos trabalhadores.

Uma das contribuições mais atuais dentro deste contexto é a Psicologia Positiva que busca lidar com o comportamento humano no trabalho, desenvolvendo habilidades a partir das qualidades

que o indivíduo possui no seu interior. Dessa maneira, há uma aproximação maior entre o trabalhador e seu trabalho. (COGO, 2011)

Ainda nessa abordagem, o autor cita diversas formas de resgatar as competências do trabalhador que está exausto, tornando-o consciente sobre as características positivas que ele possui: criatividade, originalidade focalizando seus valores, compromisso ético, energia maneira de conviver no nível grupal, o valor que tem o seu trabalho para o crescimento da empresa.

Fica evidente a importância dessa intervenção dentro das organizações, pois promove o auxílio que levam as pessoas a pensarem no que estão vivenciando tornando-os conscientes e sujeitos ativos da sua própria história, mostrando que o indivíduo possui habilidades que muitas vezes é preciso resgatá-las para a contribuição do grupo ao qual pertence.

Visto que a Psicologia Organizacional e do Trabalho tem como função 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 alguns desafios a sua frente, por surgirem problemas no dia – a – dia da organização.

As mudanças na sociedade contemporânea afetaram o mercado de trabalho trazendo certa competitividade e como consequência fez com que ocorresse a aceleração na forma de trabalho fazendo com que aumentasse a carga horária de trabalho, instabilidade no emprego e desvios de funções, isso acaba por afetar o bem-estar na vida organizacional. Para isso o Psicólogo é convocado a propor soluções para tais problemas, mas as soluções muitas vezes têm que vim de forma prática e rápida.

Assim podemos perceber alguns dos desafios enfrentados pelos Psicólogos Organizacionais, para que ocorra uma intervenção com eficácia é preciso conhecimento da causa, pesquisa e estudo sobre as relações de trabalho, a importância do estudo dos tempos, para um bom treinamento no desenvolvimento das funções é preciso ir contra a corrente da aceleração.

PRINCIPAIS DESAFIOS

A POT sofreu mudanças 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 administrativas que acaba por ir contra o pensamento da psicologia.

Bastos, Yamamoto e Rodrigues (2013), discutem sobre o compromisso ético e social na atuação do psicólogo nas organizações do trabalho, como são enfrentados os desafios encontrados na prática, uma vez que a psicologia tem o compromisso social. O psicólogo ao fazer a escolha de

atuar frente ao mundo das organizações do trabalho forma um vínculo com os interesses da organização e com os funcionários, sabendo que as organizações estão cada vez mais mecanicistas.

Bastos, Yamamoto e Rodrigues apud Zanelli, Bastos, 2004 aprofundam sobre como os profissionais da psicologia organizacional e do trabalho (POT) lidam com os desafios da relação organização e sociedade. Esses profissionais tiveram que se moldar diante das mudanças no mundo do trabalho, deixando de lidar somente com o trabalho mecanicista e pensar em ações sobre as relações no trabalho, o ambiente no trabalho, as equipes, saúde psíquica dos funcionários. Trazendo uma reflexão do papel do psicólogo como agente promovedor da saúde, mas, na prática, isso acaba tendo uma contradição, pois as organizações querem que os indivíduos produzam cada vez mais e melhor, mas na maioria das vezes não se preocupam com o sentido do trabalho para eles. Dessa maneira, o psicólogo tem que desenvolver os trabalhadores para bons resultados mesmo com todas as restrições encontradas.

De acordo com Santiago e Ramos (2009) as organizações estão adotando novas políticas de RH que visam à remuneração e o desenvolvimento de pessoal para fazer com que o indivíduo desenvolva a tomada de iniciativa, estratégias que influenciam a autonomia dos funcionários, recrutamento, definição dos critérios para o recrutamento entrevistas, aplicação de testes, segurança do trabalho. As organizações usam do poder de sedução deixando o trabalhador livre, mas, ao mesmo tempo, exigindo bons resultados em prazos curtos, a pressão sofrida no mercado de trabalho gera uma competitividade nos grupos de trabalho e assim o psicólogo tem que usar de estratégias para cuidar do adoecimento psíquico do indivíduo.

AS NOVAS ARÉAS DA POT

No que diz respeito às áreas de atuação da POT, Spector (2011) fala sobre a atuação do Psicólogo Organizacional onde este deve utilizar dos construtos psicológicos para um bom desempenho nas atividades. Em função das novas demandas que surgem das organizações, diversos autores Zanelli, Bastos, Malvezzi vêm considerando o trabalho nas consultorias como um dos campos mais procurados pelos profissionais de Psicologia.

Outra área que o psicólogo pode atuar é no chamado Coaching de executivos, ele pode trabalhar como um consultor autônomo, chamado para prestar serviços as empresas e desenvolver as habilidades e competências dos funcionários.

Outro tema bastante desenvolvido por Zanelli, Bettini é sobre Saúde mental no trabalho. Sabendo da importância da qualidade de vida no ambiente do trabalho, a Psicologia começou a olhar com mais atenção à questão da satisfação que as atividades geram no trabalhador.

CONSULTORIAS

Os trabalhos nas consultorias mostram que essa área vem sendo cada vez mais procurada, existindo diversas possibilidades para atuação dos psicólogos em RH. De acordo com Grassi; Jacques e Schossler (2006) as consultorias de RH têm como objetivo a prestação de serviços em Recrutamento e seleção / Admissão de Pessoal, onde o psicólogo é contratado para dar suporte nas atividades desenvolvidas no papel de recrutador, mas não se restringe a isto, já que outra possibilidade de atuação é justamente no contexto estratégico, aquele que lhe foi negado como funcionário contratado das organizações.

Como um consultor prestador de serviços a uma ou mais empresas, uma vantagem de se trabalhar com autonomia e liberdade. Grassi; Jacques e Schossler (2007) falam que a vantagem dessa atuação é ter liberdade para ação, formulação de práticas e estratégias para soluções dos problemas dos clientes que procuram a prestação de serviços do consultor.

O consultor interno tendo autonomia e criatividade gera mudanças no cenário organizacional, tendo seu foco voltado para soluções estratégicas e nos resultados atingidos. Nessa posição, o psicólogo como um consultor de RH é profissional que busca compreender o sentido do trabalho na vida do indivíduo e assim planejar ações voltadas para uma mudança positiva na organização e nas pessoas. (GIRARDI; LAPOLLI; TOSTA, 2009).

Para que tais resultados sejam alcançados é necessário atentar para a psicologia como uma prática em grupo, um trabalho com equipe multidisciplinar de maneira a identificar um profissional de múltiplas fronteiras, ciente da interdependência das partes em níveis de estrutura organizacional e a necessária interação para que fundamente as suas ideias e assim promover intervenções consistentes.

De acordo com Tosi e Batomé (2003) o psicólogo desenvolve atividades junto com a equipe de Recursos Humanos e uma das atividades mais desenvolvidas dentro desse campo é o de recrutamento e seleção, é necessário o trabalho em conjunto, pois o profissional de psicologia usa de técnicas disponíveis e para que essas técnicas sejam aplicadas ele tem que conhecer como funcionam as estratégias da empresa.

No que diz respeito às estratégias usadas pela empresa de RH é preciso que o Psicólogo em conjunto com sua equipe tenha em um dos seus métodos o cuidado de conhecer detalhadamente o perfil da vaga ao qual vai recrutar, estabelecendo prazos, para isso é necessário um dialogo entre o recrutador e cliente. Devido à questão da aceleração no mercado de trabalho, o psicólogo se vê entre a urgência da contratação e o perfil de qualidade onde o cliente quer resultados rápidos, dessa maneira o psicólogo precisa usar novas ferramentas para atender a essas demandas urgentes.

Citado anteriormente sobre a aceleração na sociedade contemporânea, podemos perceber a cobrança das consultorias em relação ao trabalho do Psicólogo já que essa aceleração exige um ajustamento de todos os setores na vida do indivíduo. Pensando assim, é preciso que o psicólogo proponha novos recursos e soluções para o desenvolvimento dos funcionários. (HELOANI, 2008).

Dessa forma, acaba por entrar em desvantagem a sua prática, pois o interesse passa a ser o lucro, a rapidez do Trabalho, fazendo com que a sua qualidade fique esquecida. O profissional de Psicologia acaba por se render as pressões impostas pelas consultorias, podendo resultar em estresse e sofrimento. Silva, Merlo apud Gui 2002 fala sobre as consequências dessa forma de trabalhar, onde o profissional acaba por ter certo sofrimento relacionado à prática na organização, havendo conflitos entre seus ideais e os da organização, muitas vezes não conseguindo trabalhar de forma humanizada fazendo com que suas atividades sejam mecânicas e repetitivas.

De acordo com Silva e Merlo (2007) é importante observar a subjetividade dos profissionais de psicologia que atuam nas empresas, chamando atenção para a identidade do psicólogo. Na Psicologia a ideia é de um profissional liberal, mas quando este passa a atuar para empresas privadas o cenário muda, passando a ser um assalariado, ficando limitado pelo desejo da organização mesmo quando está na posição de consultor.

Em ligação com as práticas exercidas dentro das consultorias, surge um novo modelo de trabalho, uma área que proporciona o desenvolvimento dos psicólogos na prática de RH. O termo coaching usado por psicólogos e equipes multidisciplinares para promover o treinamento das pessoas que formam a organização, indivíduos que trabalham dentro de determinadas empresas, mas estão estagnados, ou seja, indivíduos que não conseguem crescimento ou desenvolvimento do seu potencial, diante disso é chamado o *coach* para resgatar as competências desses trabalhadores. Essa prática possibilita grande desenvolvimento pessoal e profissional do cliente.

COACHING

Naguel e Deck (2007) trazem, então, a ideia de *coaching* como processo que viabiliza a descoberta de novas competências a partir de um treinamento que irá desenvolver as habilidades, incentivando o trabalhador no seu crescimento profissional. As autoras referem-se a este instrumento como uma ferramenta fundamental para a criação e divulgação do conhecimento com as equipes de trabalho. Nesse contexto, portanto, o *coach*, é aquele que executa as ações do treinamento tendo o seu foco voltado para os resultados.

O Psicólogo tem aí uma função para a prática no desenvolvimento do trabalhador, para o planejamento profissional e pessoal, uma vez que a vida profissional está vinculada a vida pessoal do indivíduo, suas realizações profissionais acabam exercendo influência nas realizações pessoais.

De acordo com Reis (2013), o processo chamado Coaching de executivos são técnicas usadas nas organizações para aprimorar e desenvolver habilidades/competências a nível individual e organizacional através de procedimentos usados em um determinado grupo. Esse processo aproxima-se da psicologia usando as abordagens: Psicodinâmica, Comportamental e Cognitiva, auxiliando na tomada de consciência, reavaliando competências, fazendo cada trabalhador refletir e aprender a partir das suas experiências.

Esse processo vem sendo muito utilizado pelas organizações do trabalho, que tem o seu foco voltado para o crescimento do indivíduo a favor da organização, produzindo o crescimento profissional a partir das necessidades individuais. (SEVERGNINI, 2012).

Para uma melhor compreensão da organização do trabalho dos coaches a mesma autora acima citada define algumas fases de planejamento e execução:

ETAPA	CARACTERISTICAS
Contrato	É a etapa inicial onde o Coach e o cliente, começam a formar uma aliança.
Avaliação	O Coach identifica quais são os fatores necessários para obtenção de um bom resultado.
Definição de metas e planejamento	São feitas entrevistas com o Coachee para identificar como anda o desenvolvimento do processo através das ferramentas escolhida em relação aos resultados esperados.
Execução de Planos de ação	Ocorre um dialogo entre o Coach e o cliente para destacar os pontos fortes, adapta as necessidades principais do Coachee para as próximas etapas.
Avaliação dos resultados	Avaliação dos resultados, os impactos do Coaching no indivíduo e na empresa/organização.

(SEVERGNINI, 2012).

Passmore e Fillery-Travis, autores citado por Reis (2013), complementam que coaching é um modo de promover um laço entre *coach* e cliente, através de uma escuta ativa, de reflexões possibilitando um autoconhecimento e aprendizado. Este argumento corrobora com a abordagem de Vieira (2013), que enfatiza a importância que o cliente ao solicitar os serviços de coaching obtenha conhecimento sobre as características do profissional (*Coach*) que desenvolverá todo o processo em prol da sua organização.

O profissional que realiza o Coaching usa técnicas de aprendizagem para o desenvolvimento profissional e pessoal do indivíduo. Por isso, é importante que ocorra uma empatia entre o Coach e cliente na formação do acordo, para o sucesso no processo de Coaching, sendo necessário distinguir as principais características que são: honestidade, organização, experiência, elementos chaves para a eficácia do treinamento. (VIEIRA, 2013).

SAÚDE MENTAL NO TRABALHO

A saúde mental no trabalho é um dos novos olhares da Psicologia dentro do trabalho. Na contemporaneidade ela deixou de ser uma psicologia voltada apenas para questões da organização e passou a pensar na saúde psíquica em organizações o que refletiu no trabalho do psicólogo que ampliou sua atuação usando uma posição estratégica entre os interesses dos gestores e dos trabalhadores, tendo seu foco voltado na qualidade de vida e bem-estar nas relações interpessoais, entendendo os conflitos do dia – a – dia que surgem na empresa, o que é importante nas relações de trabalho e como elas são formadas para que haja bem-estar e desenvolvimento humano num âmbito psicossocial, buscando ações para as possíveis intervenções.

Pensando no contexto da saúde mental no trabalho, o psicólogo volta-se para alguns aspectos dentro da organização: sentido do trabalho na construção da subjetividade do indivíduo, as estruturas, a cultura e o clima organizacional e seus impactos sob 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.

Sendo assim, Bettini (2011) destaca a forma de gestão das empresas contemporâneas e suas consequências para o trabalhador. Com a chegada do capitalismo os interesses começam a mudar e o interesse pela gestão estratégica fica cada vez mais forte, pois as empresas se veem voltadas para os lucros em um curto espaço de tempo utilizando de desvio de funções, carga horária excessiva.

O autor também se refere às características desse novo sistema de gestão: terceirização das empresas, inversão de papéis em que os gestores preocupam com seus clientes deixando os funcionários em segundo plano, o que acaba gerando o adoecimento no trabalho, uma tendência atual de flexibilizar o trabalho provocando uma naturalidade, apenas de momento. Nesse novo campo surge às questões sobre clima organizacional que é um dos principais focos do psicólogo voltado para saúde mental no trabalho.

Uma vez que clima organizacional está ligado ao nível de relação que os trabalhadores têm com a empresa e a cultura da organização, o clima influencia no desenvolvimento dos

funcionários já que no novo modelo de gestão é comum as pessoas passarem a maior parte do seu tempo dentro do local de trabalho. Pensando nisso, o psicólogo deve avaliar o clima organizacional para o fortalecimento da saúde do trabalhador e também o fortalecimento da empresa. Para que não ocorra o adoecimento no trabalho.

O adoecimento está diretamente relacionado, segundo Silva; Bernardo; Maeno e Kato (2010) a modernização do trabalho, sendo causado por excessiva cobrança aos trabalhadores na geração de lucros e resultados, sem um olhar atento sobre a subjetividade de cada indivíduo. O poder de persuasão é grande e a empresa acaba por se colocar como o ideal do eu do trabalhador fazendo com que os interesses da organização sejam seus próprios interesses.

Esse tipo de gestão que gera o adoecimento no trabalho pode se expressar em forma de fadiga, estresse e embotamento afetivo. Saúde mental e trabalho para Codo, Soratto e Menezes (2004) é entendida através de três princípios básicos: teoria do estresse, psicodinâmica do trabalho e epidemiologia do trabalho. Trazendo a vertente como a psicologia do trabalho lida com a questão: saúde do trabalhador.

É preciso que o psicólogo se aprofunde no contexto em que é formada a organização clima, cultura, as metas, as relações entre os chefes e chefias entendendo como é o processo de trabalho desenvolvido na organização e assim através da pesquisa e ação desenvolver medidas de qualidade de vida, bem – estar para lidar com as demandas de sofrimento mental e físico no trabalho.

Ao lidar diretamente com o ambiente de trabalho, cabe a ele considerar não só a cultura organizacional, mas também a forma como os colaboradores a apreendem. Desta forma, será possível criar estratégias para promover qualidade de vida a estes funcionários.

O NOVO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL

Como se pôde perceber em sessões anteriores desse trabalho, a Psicologia teve que ir se adaptando aos novos modelos de gestão nas organizações do trabalho por consequência da chegada do capitalismo na sociedade onde os interesses sobre o trabalho passou a ser parte central na vida do homem. Dessa maneira o psicólogo organizacional procurou novos meios através de pesquisas e estudos para atender a demanda das organizações e também dos trabalhadores, o que se vê na contemporaneidade é uma psicologia voltada para saúde no trabalho, bem – estar do trabalhador, qualidade de vida dentro e fora da organização.

Esse fato sustenta o que Zanelli, Bastos e Rodrigues (2014) falam sobre o quarto período da Psicologia voltada para as organizações do trabalho, onde as suas mudanças começaram ao final do século XX e início XIX, marcada pela era dos empregos temporários, das terceirizações, novos

modelos de gestão e uma organização mais voltada para a questão do social. O psicólogo teve uma maior ampliação das suas intervenções dentro das organizações para além dos interesses dos gestores com foco nos fatores da saúde do trabalhador.

“atua na redução de conflitos, ampliando as estratégias de domínio dos gestores e reduzindo a consciência crítica do trabalhador em prol da transformação em sua empresa ou sociedade”. (Bastos; Yamamoto; Rodrigues, Pg.35. 2013).

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).

Bastos, Yamamoto e Rodrigues (2013), falam sobre o compromisso ético e social na atuação do psicólogo nas organizações do trabalho, como são enfrentados os desafios encontrados na prática, uma vez que a psicologia tem o compromisso social. Deixando de lidar somente com o trabalho mecanicista e pensar em ações sobre as relações no trabalho, o ambiente no trabalho, as equipes, saúde psíquica dos funcionários. Trazendo uma reflexão do papel do psicólogo como agente promovedor da saúde.

É importante ressaltar o contexto em que esse novo psicólogo organizacional é incluído, o seu trabalho em conjunto com outros profissionais tendo um sentido, objetivos definidos e boas distinções de papéis, obtendo ganhos significativos que repercute no desenvolvimento de todos os indivíduos no contexto de trabalho.

O trabalho do psicólogo com a equipe multidisciplinar é necessário, pois ele tem que conhecer como funcionam as estratégias da empresa, seu sistema de gestão que faz parte da função dos administradores, outros profissionais do RH, para um resultado mais eficaz.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo possibilitou certa expansão de conhecimentos, aprendizagem que intermedia a teoria e prática da Psicologia Organizacional e do Trabalho no novo cenário das organizações.

Como vem sendo a evolução da Psicologia diante do mundo do trabalho na contemporaneidade para poder atender as demandas das empresas de RH, as novas possibilidades. Ficando clara a importância de ter conhecimentos e sempre ir à busca de novas pesquisas

científicas que envolvem a psicologia e seu sentido para as intervenções no subsistema de Recursos Humanos.

A POT cresceu muito nos últimos anos, saindo da aplicação de testes psicológicos e seleção e criando novas técnicas para desenvolvimento da Organização, o que podemos ver nessa nova era são mais psicólogos dentro das empresas, e que está ganhando espaço para a humanização dentro das empresas, voltando-se para as questões da saúde mental no trabalho, os impactos do trabalho na saúde do trabalhador. Já que as condições de trabalho vêm mudando em conjunto com a era da tecnologia, as organizações estão cada vez mais com empregos temporários, terceirizações.

Em contra partida, percebeu-se que apesar dos avanços obtidos na área da POT existem desafios para atuação do psicólogo nas organizações do trabalho, com assuntos relevantes para o entendimento e mais conhecimento do tema como: conhecer os aspectos teóricos da POT, seu desenvolvimento, as áreas de atuação que com o crescimento da globalização vem se aprimorando de mais técnicas e abarcando conceitos de outros campos da psicologia como questões da Psicologia dos interesses das organizações como: qualidade de vida, bem-estar, a questão do social, a gestão de recursos humano e o reconhecimento da profissão do psicólogo nas organizações.

O que se pode observar é que a Psicologia Organizacional e do Trabalho é uma área que envolve o fator humano o significado que este tem na vida das pessoas e com correlação aos interesses dos gestores e os interesses da sociedade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BASTOS, A.V.B. Psicologia Organizacional e do Trabalho: Sua evolução, os desafios e os novos rumos. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Série Diálogos, v.12, n. 5, p.3-9, Dez.2007.

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-ims/index.php/PINFOR/article/viewFile/2083/2061>
>. Acesso em: 15 Setembro. 2014.

BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt; GONDIM, Sônia Maria Guedes. O Trabalho do Psicólogo no Brasil. In: MALVEZZI, Sigmar. **A profissionalização do Psicólogo: Uma história de promoção humana**. Artmed. Porto Alegre, 2010. Pg. 17 – 30.

BERNAL, Anastásio Overejo . Psicologia do Trabalho em um mundo globalizado: Como enfrentar o Assédio Psicológico e o Estresse no Trabalho. In: BERNAL, Anastásio Overejo. **Significado do Trabalho na Sociedade Contemporânea**. Cap. 1 Pg 17 – 36. Artmed. Porto Alegre, 2010.

BETTINI, Cláudio. **Contemporaneidade do Trabalho e Gestão Pós-Moderna**. Revista – E – FAPPES, São Paulo, vol.02, n.02, Jan-Jun, 2011. Pg. 01 – 14. Disponível em: <<
<http://www.fappes.edu.br/revista/index.php/raefappes/article/view/51/38>>> Acesso em: 25 Setembro. 2014.

BORGES, Livia. O. ; MOURÃO, Luciana. (Orgs) O Trabalho e as Organizações. Atuações a partir da Psicologia. In: BASTOS, Antônio. V.B; YAMAMOTO, Osealdo. H.; RODRIGUES, Ana. C. A. **Compromisso Social e Ético: desafios para a atuação em Psicologia Organizacional e do Trabalho**. SBPOT. Porto Alegre: Artmed. 2013. Cap. 1 P 25 – 48.

COGO, Paulo Sérgio Fernandes. **Psicologia Positiva, uma Nova Ciência do Comportamento Humano no Trabalho**. Negócios & Talentos. N.8. 2011. Pg. 15 – 27.



Disponível em: << seer.uniritter.edu.br/index.php/negocios/article/download/642/426>> Acesso em : 29 Agosto . 2014.

GRASSI, Vanise; JACQUES, Maria. G.C.; SCHOSSLER, Ticiana. **A construção de Práticas de Consultorias em Psicologia Organizacional e do Trabalho**. 2006. 113f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Instituto de Psicologia, Programa de pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional, Porto Alegre. Disponível em: <
<http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/7712/000554495.pdf?sequence=1>> Acesso em: 30 Setembro. 2014

GARDNER, Howard; CSIKSZENTMIHALYI, Mihaly ; DAMON, William. Trabalho Qualificado: Quando a Excelência e Ética se Encontram. IN: GARDNER, Howard; CSIKSZENTMIHALYI, Mihaly; DAMON, William. **Trabalho qualificado em tempos difíceis**. Cap. 1 Pg. 18 – 30. Artmed. Porto Alegre, 2004.

GUIMARAES, Denise Alves. **Os Psicólogos nas Organizações e a Qualificação Profissional**. Trabalho & Educação – Vol. 17. N.1. Jan – Abr. 2008. Pg. 95 – 108. Disponível em: << <http://www.portal.fae.ufmg.br/seer/index.php/trabedu/article/viewFile/301/284> >> Acesso em: 28 Agosto. 2014.

LIMA, Felipe Coelho; COSTA, Ana Ludmila Freire; YAMAMOTO, Oswaldo Hajime. **O exercício profissional do psicólogo do trabalho e das organizações: uma revisão de produção científica**. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, 11,2. Julho – Dez. 2011. Pg. 21 – 35. Disponível em: << HTTP://Submission-pepsic. Scielo. br/index.php/rpot/index. >> Acesso em: 20 Outubro. 2014.

SANTIAGO, Eneida. S; RAMOS, Fernanda. C. **A atuação do Psicólogo em Recursos Humanos: Desafios e embates no universo produtivo**. Economia & Pesquisa, Araçatuba. V.11, n.11, p.62 – 97. Outubro, 2009.

SEVERGINI, Débora. G. **As fases do Coaching e os desafios encontrados nesse processo**. Monografia (Curso de especialização em Psicologia) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Instituto de Psicologia. Porto Alegre, 2012. Disponível em

[>>>>](http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/76596/000825162.pdf?Sequence=1).

Acesso em: 5 Outubro. 2014

SILVA, P.C.; MERLO, A.R.C. Prazer e Sofrimento de psicólogos no trabalho em empresas privadas. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, v.27, n.1, 2007. Disponível em: <http://pepsic.bvsauld.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932007000100011&Ing=es&nrm=iso>. Acesso em: 20. Setembro. 2014.

TONETTO, Aline Maria; AMAZARRAY, Mayte Raya; KOLLER, Sílvia Helena; GOMES, William Barbosa. **Psicologia Organizacional e do Trabalho: desenvolvimento científico contemporâneo**. Psicol.Soc. Vol.20 . N 2. Porto Alegre, Maio/ Agosto, 2008. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Pg. 165 - 175. Disponível em: <<http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-71822008000200003&script=sci_arttext>> Acesso em: 18 Outubro. 2014.

VIEIRA, Ana. L. C. **Coaching: Características do Coach e benefícios do Coaching para o cliente**. 2013. Out. Dissertação (Mestrado em Gestão e desenvolvimento de Recursos Humanos). – Instituto Politécnico do Porto, Escola Superior de Estudos Industriais e de Gestão, Vila do Conde. Disponível em: <http://recipp.ipp.pt/bitstream/10400.22/3093/3/DM_AnaVieira_2013.pdf> . Acesso em: 10 Outubro.2014.

TOSI, Patrícia. C.S.; BOTOMÉ, Silvio. P. **A inserção e a ação do Psicólogo em diversos contextos sociais**. Revista Psicologia Organizacional. Trabalho. V. 3. N.2, Florianópolis, Dezembro 2003. P. – 217 – 222. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1984-66572003000200009&script=sci_arttext>>. Acesso em: 25 Setembro.2014.

ZANELLI, J.C.; BORGES-ANDRADE, J.E.; BASTOS, A.V. B. (Orgs). Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil. In: ZANELLI, J. C.; BASTOS, A. V. B. **Inserção Profissional do Psicólogo e no Trabalho**. 1. Ed. Porto Alegre: Artmed, 2004. Cap.15, p. 466-491.



ZANELLI, J.C.; BORGES-ANDRADE, J.E; BASTOS, A.V.B. (Orgs). Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil. In: ZANELLI, J.C; BASTOS, A.V. B; RODRIGUES, ANA C.A. **Campo Profissional do Psicólogo em Organizações e no Trabalho**. 2.Ed. Porto Alegre : Artemd, 2014. Cap. 15. Pg. 549 – 576.

