

A PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO: VIVÊNCIA DE DUAS ESTAGIÁRIAS EM UMA EMPRESA DE TRANSPORTES E TURISMO DA REGIÃO OESTE DO PARANÁ

RAYCIK, Lais.¹
BOEING, Francieli Winter.²
IURCZAKI, Jessica Kachuba.³

RESUMO

O presente artigo é um ensaio bibliográfico que tem como problemática descobrir se os dados bibliográficos sobre a atualidade da Psicologia Organizacional e do Trabalho se aplica na prática de duas estagiárias. Sendo assim, foi estabelecido os seguintes objetivos: Descrever sobre a evolução da psicologia organizacional e o crescimento dos profissionais da área da psicologia inseridos neste contexto; e Comparar as informações encontradas sobre atualidade da POT com as vivências atuais de duas estagiárias em uma empresa de Transportes e Turismo da região Oeste do Paraná. Para isso realizou-se um levantamento bibliográfico, por meio das seguintes plataformas: LILACS, PePSIC, SciELO e Google Acadêmico, abrangendo uma quantidade necessária para construir um referencial teórico que tem por meio maiores contribuições para a pesquisa. Logo então, foi comparado às análises teóricas com as experiências vividas pelas autoras em seu Estágio Supervisionado em Psicologia das Instituições e Organizações. Portanto, foi constatado que o avanço da psicologia ocorre como é encontrado na literatura, assim como, o prognóstico da POT na empresa que estão inseridas as estagiárias é crescente, ou seja, segundo as experiências relatadas é perceptível que essa organização continuará com esses profissionais e ao que tudo indica aumentando cada vez mais a implementação dos mesmos em mais e mais cargos.

PALAVRAS-CHAVE: POT, Psicologia Organizacional, Vivência de estágio, Estágio em POT.

1. INTRODUÇÃO

A psicologia organizacional e do trabalho (POT) no decorrer dos anos vem sofrendo mudanças, inclusive em sua forma de denominação, no início, a psicologia tinha um enfoque individualista, focando sua análise no indivíduo; em um segundo momento a psicologia passou do enfoque individual para o sistêmico, e passou a estudar, liderança, motivação, processos de comunicação, relações interpessoais, estilos de gestão entre outras questões, e por fim, em um terceiro momento a psicologia organizacional começou a utilizar um enfoque político, que fez com que o psicólogo passasse a lidar com conceitos mais abrangentes e dinâmicos (BORGES *et al*, 2005).

¹Mestre em Psicologia organizacional e do Trabalho, Universidade Federal de Santa Catarina, Docente do Centro Universitário FAG. E-mail: lais@eucatur.com.br

²Aluna do curso de graduação em Psicologia, Centro Universitário FAG. 9º período. E-mail: boeingfraan@gmail.com

³Aluna do curso de graduação em Psicologia, Centro Universitário FAG. 9º período. E-mail: jkiurczaki@gmail.com

Sendo assim, a problemática do presente trabalho visa descobrir se os dados bibliográficos sobre a atualidade da POT se aplicam na prática de duas estagiárias. Para isso, foi estabelecido os seguintes objetivos: Descrever sobre a evolução da psicologia organizacional e o crescimento dos profissionais da área da psicologia inseridos neste contexto; e Comparar as informações encontradas sobre atualidade da POT com as vivências atuais de duas estagiárias em uma empresa de Transportes e Turismo da região Oeste do Paraná. Desta forma, este artigo se caracteriza como um ensaio bibliográfico.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

Segundo Santos *et al* (2011), a Psicologia do trabalho se divide em três partes: a Psicologia Industrial, Organizacional e do Trabalho.

Primeiramente a Psicologia Industrial surgiu para acompanhar os interesses das indústrias, onde era dever do psicólogo fazer a seleção e colocação dos profissionais respectivamente nas suas áreas de trabalho, minimizando assim a mecanização e passando a ter mais contato com os colaboradores; com o objetivo desviado de apenas colocação e seleção de trabalho passou a analisar os sentimentos de cada indivíduo, por isso, a Psicologia Industrial passou a ser denominada como Psicologia Organizacional, onde o profissional passou a atuar como um facilitador ou mediador dentro dos vários grupos que complementam uma empresa; já a Psicologia do Trabalho surgiu para focar na qualidade de vida e no bem estar dos empregados, ou seja, esta área busca no campo do trabalho a prevenção e promoção de saúde dos funcionários, sempre levando em consideração a subjetividade de cada um (SANTOS *et al*, 2011).

Segundo Mendes *et al* (2018), a psicologia organizacional começou nos Estados Unidos, com três indivíduos, que são hoje considerados os “Pais da Psicologia Organizacional”, estes foram: Walter Dill Scott, Frederick Winslow Taylor e Hugo Münsterberg, sendo assim, desde os primeiros estudos até a expansão e consolidação desta prática empresarial, ocorreram vários acontecimentos, como é demonstrado a seguir:

1913 – É publicado o primeiro compêndio de psicologia organizacional;
1917 – São desenvolvidos os testes psicológicos para admissão de funcionários;
1921 – O primeiro Ph.D. de psicologia organizacional é conhecido; a Psychological Corporation é fundada;
1924 – São iniciados os estudos de Hawthorne;
1939 – Inicia-se a Segunda Guerra Mundial;
1964 – A lei que protege os direitos civis é aprovada nos Estados Unidos;
1970 – A Associação Americana de Psicologia (APA) aceita o nome da Divisão de Psicologia Industrial e Organizacional;
1991 – A lei que favorece os americanos com invalidez é aprovada nos Estados Unidos.
(SPECTOR, 2010 p. 14)

Segundo Spector (2012), no Brasil a psicologia organizacional surgiu entre o final do século XIX e o início do século XX, quando apresentou várias transformações passando de um país de economia agroexportadora para um país de industrialização. Então a partir de 1920, a psicologia no Brasil emerge como ciência e profissão, afim de contribuir na adaptação dos trabalhadores e obter máxima produtividade. Em 1945 surgiram as psicotécnicas, surgindo assim os testes como forma de auxílio dentro da empresa para o recrutamento e seleção de pessoas, porém foi apenas em 1960 que formaram novas concepções e práticas sobre a relação psicologia e trabalho, como a educação e treinamento das organizações, a atenção ao bem-estar dos funcionários, entre outras.

Sendo assim, Campos *et al* (2011), dizem que a psicologia organizacional, é uma das maiores áreas da psicologia, perdendo somente para a área clínica. Embora, atualmente ainda existam psicólogos que se limitam apenas a recrutamento e seleção, a psicologia organizacional vem ao longo do tempo abrindo mais espaço para sua atuação. Com isso, as empresas não buscam mais o psicólogo como um profissional que apenas faça a aplicação de testes, mas sim alguém para promover a motivação laboral, o desenvolvimento pessoal, assim como fazer avaliações de desempenho e do clima organizacional, treinamento e desenvolvimento, entre outras tarefas.

2.2 A PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO NA ATUALIDADE

Na atualidade a POT vem conquistando um vasto campo de atuação, já que os psicólogos organizacionais pararam de focar unicamente em recrutamento e seleção e passaram a envolver-se com questões relacionadas a saúde do trabalhador, ao desempenho, motivação, treinamento, segurança, etc. (ROTHMANN & COOPER, 2017).

[...] as atuações em POT tem se configurado na atualidade também mudaram dentro do eixo das suas atividades mais tradicionais, como o recrutamento e seleção, treinamento e qualificação de pessoal. Não apenas as técnicas se aprimoraram, como o lugar que estas atividades ocupam no cenário organizacional. (VISC *et al*, 2017 p. 98)

Sendo assim, percebe-se que esse campo de atuação da psicologia tem dois aspectos importantes, primeiramente os estudos científicos do lado humano das organizações, onde os psicólogos realizam um estudo organizacional para compreender as falhas e as possíveis demandas e posteriormente a essa aplicação, passam a suprir as lacunas encontradas e proporcionar assim mais qualidade de vida para os colaboradores (DALBOSCO *et al*, 2016).

De acordo com, Rothmann & Cooper (2017), a psicologia organizacional é uma das áreas da psicologia, que se insere no campo organizacional como um todo. O que faz com que as metas deste contexto vá além da visão tradicional de adequar o indivíduo ao trabalho com eficiência máxima, tentando então priorizar e proporcionar o desenvolvimento da pessoa como um todo, seja por meio do planejamento nas mudanças organizacionais, ou até por proporcionar ao colaborador um ambiente saudável de trabalho.

Por essa razão, o psicólogo organizacional procurou desenvolver novos métodos para atender as demandas organizacionais e também dos trabalhadores, o que se nota na contemporaneidade é uma psicologia destinada não somente para a empresa, mas sim, para a saúde e o bem-estar do trabalhador, além de uma ótima qualidade de vida dentro e fora da organização (SANTOS & CALDEIRA, 2015).

Dalbosco *et al* (2016), afirmam que tanto a psicologia organizacional quanto a psicologia do trabalho, se voltam para o melhor desenvolvimento das empresas, incluindo novos pontos para alcançar os objetivos, como por exemplo, o melhor conforto e melhoria para o trabalhador como um todo, proporcionando assim um ambiente agradável e estável, para que isso possibilite em atender novas metas tanto na vida do profissional (visando lucros para a empresa envolvida), quanto para a vida pessoal do funcionário (que proporciona um ar de tranquilidade e bem estar, buscando sempre o seu melhor desempenho).

3. METODOLOGIA

O presente estudo foi realizado por meio da experiência das autoras em relação ao estágio que estão realizando na empresa de Transportes e Turismo da região Oeste do Paraná há mais de seis

meses, desta forma, ambas estagiárias são do sexo feminino, com idades compreendidas de 22 e 24 anos de idade.

O público contou com apenas duas pessoas, já que, considerando que a pesquisa foi com o intuito de descrever os fenômenos a partir do ponto de vista subjetivo de seus participantes, não se fez necessário uma amostra probabilística passível de generalizações.

3.1 PROCEDIMENTO

Primeiramente foi definido o tema a ser pesquisado, para fins acadêmicos e científicos foi decidido realizar uma série de consulta às bases de dados bibliográficos, já que contêm melhor qualidade. Por esse motivo, as plataformas escolhidas para a realização do presente estudo foram: LILACS, PePSIC, SciELO e Google Acadêmico.

O método consistiu em abranger a quantidade necessária para construir um referencial teórico que tem por meio maiores contribuições para a pesquisa. Entre eles os estudos encontrados e selecionados ocorreram entre o ano de 2005 ao de 2018. Portanto, os textos selecionados foram organizados de acordo com: a) Evolução da POT e b) Atualidade da POT.

Logo então, foi comparado às análises teóricas com as experiências vividas pelas autoras em seu estágio organizacional, para isso, a análise de comparação foi inteiramente focada na Gestão Estratégica de Pessoas (GEP), visto que era a área de atuação das estagiárias dentro da empresa, assim como, suas funções, aprendizados, percepções, oportunidades e prognósticos sobre o avanço da carreira.

4. ANÁLISES E DISCUSSÕES

Na empresa que atuam as estagiárias, são desenvolvidas diversas ações coordenadas pelo setor do GEP, incluindo Programas de Educação Corporativa, Atração e Retenção, Comunicação Institucional, Apoio Psicossocial, Gestão do Clima organizacional, entre outras.

Dentre essas atividades a que mais ofereceu demanda as estagiárias foi o Recrutamento e Seleção, visto que, as tarefas mais executadas durante os dias de estágio foram: triagem de

currículo, entrar em contato com os candidatos para realizar uma primeira entrevista ou para agendar uma entrevista presencial, assim como realizar as entrevistas.

Além disso, as estagiárias também auxiliaram em outras demandas, como: ligações para colaboradores aniversariantes, atualização de planilhas em relação às vagas em aberto da empresa e das filiais, divulgação de campanhas e eventos através das estratégias de comunicação interna, avaliação do período de experiência de funcionários em conjunto com os líderes, aplicação e correção de testes, divulgação de vagas ofertadas, elaboração e organização de campanhas entre outras atividades corriqueiras que surgiam no período do estágio, o que comprova as afirmações dos autores Rothmann & Cooper (2017), sobre as atuais funções de um psicólogo organizacional.

Desta forma, cada setor dentro dessa organização tem grande importância, e assim como é afirmado anteriormente pelos autores Santos & Caldeira (2015) e Dalbosco *et al* (2016), o setor psicossocial dessa empresa, por exemplo, visa sempre uma melhora na qualidade de vida para seus colaboradores, preocupando-se e buscando estratégias para evitar ou minimizar os efeitos lesivos para a saúde mental desses trabalhadores, para isso, busca-se realizar o acompanhamento dos funcionários absenteístas, recordações e festejos para os aniversariantes do dia, etc., conquistando sempre a felicidade e a satisfação no trabalho, mostrando que a empresa é um ambiente que se preocupa com os seus colaboradores.

Atualmente Porto (2012), afirma que as empresas utilizam a comunicação interna para poder divulgar suas estratégias, valores, procedimentos e conduta. Sendo assim, o setor de comunicação interna dessa empresa ocupa também um papel importante dentro da organização, pois permite aos colaboradores ter acesso a informações como: eventos que irão acontecer ou que está acontecendo, notícias das filiais, entre outras, com objetivo de manter sempre o colaborador informado.

Segundo os relatos, é notável também a importância do setor de Educação Corporativa, que para essa empresa em específico é considerada como um investimento que permite aos colaboradores terem um melhor desempenho pessoal e profissional, assim como, são capacitados para desenvolver suas tarefas e consequentemente ter crescimento dentro da mesma.

De modo geral as empresas que geralmente contratam consultoria em Gestão de Pessoa não administram de forma eficaz os profissionais e/ou os serviços oferecidos ou ofertados pela empresa, ou seja, não existe um sistema ou funções estruturadas (DEMO *et al*, 2018). Já no caso da empresa em que as estagiárias estão inseridas, a estrutura está toda definida, tanto em relação aos papéis, as funções, como os perfis de cada cargo e setor da empresa. Portanto, ambas as estagiárias afirmam

ter sido enriquecedor ter a oportunidade de vivenciar as atividades diárias deste setor, assim como poder auxiliar e aprender junto com as demais psicólogas que estão presentes no meio.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Portanto, podem-se diferenciar os papéis dos psicólogos dentro de uma empresa, ou seja, quando falamos em psicólogos organizacionais, falamos daqueles que estão focados na parte da seleção e recrutamento e pouco ou nada nos sentimentos ou opiniões de cada trabalhador, já o psicólogo do trabalho fará uma série de tarefas como: recrutamento e seleção, gestão de RH e de conflitos, capacitação para trabalhadores, avaliação da saúde mental e do desempenho dos funcionários, promoção e prevenção de saúde, entre outras funções que se permite dentro de cada empresa (CAMPOS *et al.*, 2011).

Por essa razão, vem tornando-se de grande importância para o investimento das empresas o desenvolvimento e manutenção do capital humano, pois o cuidado com a saúde do trabalhador, bem como a atenção, pode estar fortemente relacionado ao desempenho dos mesmos na organização, desta forma, sabe-se que o desenvolvimento tem por objetivo aproveitar o potencial de aprendizagem, e a capacidade produtiva do colaborador, de maneira a aumentar o seu desempenho profissional e motivacional (TIMOSSI *et al.*, 2010).

Em virtude dos fatos mencionados, foi constatado que a atualidade do profissional de psicologia na organização ocorre como é encontrado na literatura, visto que, segundo os relatos das estagiárias, coincidem com as características organizacionais apontadas teoricamente sobre o trabalho do psicólogo em uma empresa. Em vista disso, o prognóstico da POT nesta empresa é crescente, ou seja, segundo as experiências relatadas é perceptível que essa organização continuará com esses profissionais e ao que tudo indica aumentando cada vez mais a implementação dos mesmos em mais e mais cargos.

REFERÊNCIAS

- BORGES, L. de O.; OLIVEIRA, A. C. F. de; MORAIS, L. T. W. A. de. **O exercício do papel profissional na Psicologia Organizacional e do Trabalho**. Florianópolis, 2005.
- CAMPOS, K. C. de L.; DUARTE, C.; CEZAR, É. de O.; PEREIRA, G. O. de A. **Psicologia organizacional e do trabalho: retrato da produção científica na última década**. Brasília, 2011.
- DALBOSCO, T.; ROSA, A. M. da; PISONI, K. Z. de B. **Evolução histórica da psicologia organizacional e do trabalho**. [S.l.] 2016.
- DEMO, G.; FOGACA, N.; COSTA, A. C. **Políticas e práticas de gestão de pessoas nas organizações: Cenário da produção nacional de primeira linha e agenda de pesquisa**. Rio de Janeiro: Cad. EBAPE, 2018.
- MENDES, O. de P.; PODOLAN, K.; OLIVEIRA, N. A. de S.; COSTA, C. A. **História da Psicologia Organizacional**. Ponta Grossa, 2018.
- PORTO, R. M. **Comunicação interna nas organizações**. São Paulo: Rev. Adm. Empres., 2012.
- ROTHMANN, I.; COOPER L. C. **Psicologia organizacional e do trabalho**. 2 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2017.
- SANTOS, P. L. dos; TRAUB, L.; TIEZE, C. **Psicologia organizacional e do Trabalho: Conceitos Introdutórios**. [S.l.] 2011.
- SANTOS, F. C. O; CALDEIRA, P. A **psicologia organizacional e do trabalho na contemporaneidade: As novas atuações do psicólogo organizacional**. [S.l.] Psicologia, 2015.
- SPECTOR, P. E. **Psicologia nas organizações**. 3 ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2010.
- _____. **Psicologia nas organizações**. 4 ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2012.
- TIMOSSI, L. S FRANCISCO, A. C. de; JUNIOR, G. dos S; XAVIER, A. A. de P. **Análise da qualidade de vida no trabalho de colaboradores com diferentes níveis de instrução através de uma análise de correlações**. São Paulo, 2010.
- VISC, B. O; VASCONCELOS, E. F.; PELLICOLI, E. **O psicólogo organizacional e do trabalho na gestão de pessoas: Perspectiva ética como competência primordial**. [S.l.] 2017.