

**Evento:**XXX Jornada de Pesquisa

A INFLUÊNCIA DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO NA REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES NO AMBIENTE EMPRESARIAL¹

Jaíne Paz Peralta², Elisiane Felzke Schonardie Costantin³

¹ Projeto de pesquisa desenvolvido para participação no evento XXX Jornada de Pesquisa, durante o Salão do Conhecimento - Unijuí 2025.

² Psicóloga formada pela Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul - Unijuí, e pós-graduanda em Psicologia Organizacional e Gestão de Pessoas pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul - PUCRS.

³ Professora do curso de Psicologia da Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul - Unijuí, Psicóloga, Mestre em Educação nas Ciências, Prof^a orientadora do presente artigo.

INTRODUÇÃO

Compreendendo a evolução da psicologia enquanto ciência no decorrer da história, percebe-se sua fundamental participação em diversos ambientes, sejam eles clínicos, sociais, educacionais ou organizacionais. Entende-se também que a sociedade atual está rodeada de desigualdades, e a partir disso, surgem preocupações e questionamentos relacionados ao trabalho e aos trabalhadores.

Partindo deste contexto, percebe-se na Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) a possibilidade de reflexões e ações que possam auxiliar na redução das desigualdades no ambiente de trabalho. Portanto, tem-se como objetivo, analisar e discorrer sobre a importância da POT e suas contribuições para que de fato ocorra essa redução, principalmente, em momentos como o processo de recrutamento e seleção, definições de cargos, salários e planos de carreira, e ainda, a inclusão de Pessoas com Deficiências (PcDs) nas organizações.

Desta forma, incluiu-se os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), mais especificamente o Objetivo 10, o qual se refere à redução das desigualdades, tomando-o como referência para auxiliar o trabalho da POT e garantir maior visibilidade para questões fundamentais que perpassam o trabalho.

METODOLOGIA

Artigo realizado com o intuito de aprofundar conhecimentos na área de Psicologia Organizacional e do Trabalho, voltada para organizações trabalhistas e diferentes questões de desigualdades presentes nas mesmas.



Este artigo tem como propósito sua publicação na XXX Jornada de Pesquisa, no Salão do Conhecimento 2025 da Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul - Unijuí, tendo como tema central “Água, ciência e sustentabilidade: desafios para o futuro”.

Sendo assim, utilizou-se o método de pesquisa bibliográfica, tomando por base diferentes autores que se dedicaram a escrever sobre temas que hoje são relevantes para este artigo, bem como pesquisas na legislação. As ferramentas que auxiliaram a elaboração desta escrita foram plataformas digitais como: Google acadêmico, Gov.br, Nações Unidas Brasil, Portal Capes e Bibliotecas Universitárias, colaborando tanto para a compreensão dos assuntos aprofundados como para o desenvolvimento deste projeto.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Tomando por base a evolução pela qual perpassou a Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), é de conhecimento a relevância que a mesma possui no cenário atual para as organizações empresariais. De acordo com Schein (1982, *apud* CAMPOS *et al.*, 2011):

A Psicologia organizacional pode ser reconhecida como um campo de atuação interdisciplinar que procura compreender os fenômenos organizacionais que se desenvolvem em torno de um conjunto de questões referentes ao bem-estar do indivíduo, já que, segundo o autor, as organizações são sistemas sociais complexos. (SCHEIN 1982, *apud* CAMPOS *et al.*, 2011, p.704).

Desta forma, percebe-se que a POT está relacionada tanto ao trabalhador quanto à organização em que ele está inserido e tem por objetivo compreender a relação entre ambos. Contudo, espera-se que este vínculo aconteça de forma saudável e produtiva, beneficiando a cultura e o clima organizacional, porém, a Psicologia Organizacional e do Trabalho possui diversos desafios, necessitando assim, de um olhar atento e uma escuta ativa dentro destes ambientes.

Partindo do recrutamento e seleção e suas diferentes modalidades, espera-se que seja um momento livre de desigualdades. Sabe-se que cada vaga se aplica conforme uma série de requisitos, porém, questões religiosas, de raça e etnia, orientação sexual, não devem estar associadas ao processo seletivo, visto que a seleção deve se relacionar com as competências profissionais e não com escolhas pessoais.



A POT precisa, ao realizar tanto o recrutamento, quanto a seleção, estar ciente de seus compromissos com os candidatos e com os direitos humanos, de forma que apoie a redução das desigualdades. Sendo assim, há empresas que optam pelo “processo seletivo às cegas”, o qual tem como foco central, descobrir novos talentos e competências dos candidatos, sendo que, a principal vantagem desse método é a extinção da discriminação, que por vezes, está presente no recrutamento e seleção (MACHADO *et al.* 2021), de forma que realizam as entrevistas de modo online, com câmeras fechadas e sem saber nome, idade, endereço e demais questões pessoais dos candidatos, conhecendo-o pessoalmente apenas após a seleção.

Cabe ressaltar que, de acordo com a Organização das Nações Unidas - ONU, o ODS 10.3 visa “garantir a igualdade de oportunidades e reduzir as desigualdades de resultados, inclusive por meio da eliminação de leis, políticas e práticas discriminatórias e da promoção de legislação, políticas e ações adequadas a este respeito.” (ONU, 2015). Sendo essa uma prática fundamental e possível de incluir nos processos seletivos.

Outro ponto relevante e que deve ser levado em consideração pela POT é a desigualdade de gênero nos fatores de cargos e remuneração, retomando ao ponto referente a gestão por competências e baseando-se em experiências significativas para ocupar o cargo e receber o que foi estabelecido, independente da orientação sexual seja de funcionários, candidatos ou selecionados. Fator considerável para a ONU (2015), no ODS 10.4, é “adotar políticas, especialmente fiscal, salarial e de proteção social, e alcançar progressivamente uma maior igualdade”, o qual pode ser aplicado e desenvolvido nas organizações de trabalho.

Além do mais, o plano de carreira deve ser possível e acessível para todos, de forma que as oportunidades sejam relevantes e visíveis, para que assim a organização também esteja consciente da ascensão profissional que todos podem alcançar. Os psicólogos das organizações, devem criar “estratégias mais equitativas que garantam uma real efetivação de profissionais por competência e desempenho” (SILVA *et al.* 2023).

Cada organização de trabalho possui seu produto específico, o qual gera o capital da empresa, sendo assim, os setores também são estipulados conforme as necessidades e em decorrência disso, o número de funcionários é variado. Sendo assim, “a empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência” (BRASIL, 1991, art. 93), questões essas, que são potencializadas pelos ODS’s,



principalmente pelo 10.4, o qual afirma que se deve, “adotar políticas, especialmente fiscal, salarial e de proteção social, e alcançar progressivamente uma maior igualdade” (ONU, 2015).

Contudo, o ambiente de trabalho, para além do cumprimento das leis, deve proporcionar uma cultura organizacional de acolhimento, inclusão e respeito para todas as pessoas, tendo ainda, políticas de diversidade e inclusão.

Desta maneira, nota-se o quanto as organizações podem utilizar da contribuição da POT para que haja um ambiente saudável e livre de preconceitos e estereótipos, fortalecendo assim, o clima e a cultura organizacional. Além disso, com a redução das desigualdades, criação de programas e projetos que possam consolidar o posicionamento da empresa frente a essas questões, ocorre maior visibilidade para o *employer branding*, gerando resultados positivos para colaboradores, clientes e futuros candidatos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir das reflexões e contribuições propostas, é perceptível a importância que a Psicologia Organizacional e do Trabalho apresenta para as organizações, a qual elenca aspectos que contribuem para diferentes processos organizacionais, como o recrutamento e seleção. Procedimento este, que contribui para o desenvolvimento empresarial e partindo das visões apresentadas, fortalece o clima e amplia a cultura organizacional.

Entende-se que os trabalhadores esperam construir planos de carreiras dentro de suas empresas, tendo como motivação, cargos e salários, fatores que mantêm relações diretas com a POT, porém, torna-se necessário criar ações e indicadores que proporcionem essas evoluções, todos livres da discriminação.

Incluir PcDs nas empresas não se caracteriza apenas como um fator para o cumprimento de leis, além disso, simboliza uma forma de desenvolver a organização, acolhendo todas as pessoas e alocando-as conforme as suas limitações, de modo que não ocorram desigualdades e preconceitos.

Porém, para que de fato ocorra a redução das desigualdades dentro das empresas, é necessário que psicólogos, gestores e diretores alinhem propósitos efetivos, de modo que a cultura e o clima organizacional sejam fortalecidos, que o trabalho em equipe seja espaço para trocas e aprendizados e não para preconceitos e indiferenças. A Psicologia Organizacional e



do Trabalho juntamente com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, pode e deve trazer boas práticas para a organização, melhorando o *employer branding* e principalmente, elevando as ações de humanidade e sensibilidade, para que se tenha um futuro livre de todo e qualquer fator causador de desigualdade.

Palavras-chave: Desigualdades. Organizações. Psicologia. Redução. Trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 24 jul. 1991. Art. 93.

CAMPOS, Keli Cristina de Lara *et al.* Psicologia Organizacional e do Trabalho: retrato da produção científica na última década. **Psicologia, Ciência e Profissão**. Brasília, v. 31, nº 4, p.702-717,2011. Disponível em:

<<https://www.scielo.br/j/pcp/a/NKwfc9mJtLnYgZqc8wCF6mG/?format=pdf>>. Acesso em: 26 jul.2025.

DA SILVA, Rafaela Candida *et al.* Mulher e Trabalho: O papel da psicologia frente a desigualdade de sexo no mercado de trabalho. **Revista Contemporânea**. Rio de Janeiro, v3, nº8, p. 11879–11894. 2023. DOI: <https://doi.org/10.56083/RCV3N8-107>.

MACHADO, Brenda Lopes *et al.* **Processo seletivo às cegas para a incrementação da diversidade nas organizações**. Trabalho de Conclusão de Curso (Curso Técnico em Recursos Humanos). Escola Técnica Estadual - ETEC. Tiradentes, São Paulo. 2021. Disponível em: <http://ric-cps.eastus2.cloudapp.azure.com/bitstream/123456789/6527/1/rh_2021_2_brendalopes_processoseletivo.pdf>. Acesso em 26 Jul.2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável: Agenda 2030**. Brasil, 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em: 26 jul. 2025.