

## UMA ÊNFASE À PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO<sup>1</sup>

**Carilei Isabel Lewandovski<sup>2</sup>, Patricia Geusemin<sup>3</sup>, Daniela Dalmolin<sup>4</sup>, Jéssica Alessandra Dahm<sup>5</sup>, Bruna Amaral Machado<sup>6</sup>.**

<sup>1</sup> A FUNÇÃO DO PSICÓLOGO NA INSTITUIÇÃO/ORGANIZAÇÃO

<sup>2</sup> ALUNA DO CURSO DE PSICOLOGIA DA UNIJUI CAMPUS SANTA ROSA

<sup>3</sup> Aluna do Curso de Psicologia da UNIJUI CÂMPUS SANTA ROSA.

<sup>4</sup> Aluna do Curso de Psicologia da UNIJUI CÂMPUS SANTA ROSA

<sup>5</sup> ALUNA DO CURSO PSICOLOGIA DA UNIJUI CAMPUS SANTA ROSA

<sup>6</sup> ALUNA DO CURSO DE PSICOLOGIA DA UNIJUI CAMPUS SANTA ROSA

### Uma ênfase à Psicologia Organizacional e do Trabalho

Podemos observar que de início o trabalhador era considerado apenas um objeto ou uma máquina dentro das organizações. Após algum tempo isso começou a ser olhado de outra forma onde a subjetividade de cada um começou a ser observada e como o trabalhador está inserido na organização, como a estrutura e as características da organização podem influenciar e modificar o seu comportamento. É isso que um psicólogo organizacional estuda e observa dentro da instituição, olhando os dois lados tanto da organização quanto do trabalhador, analisando todas as questões que irão surgir no contexto da organizacional.

A Psicologia do Trabalho pode ser entendida a partir de três faces. A primeira é a Psicologia Industrial, centrada mais na seleção e colocação profissional, treinamento, classificação de pessoal, avaliação de desempenho, condições do trabalho e liderança. A segunda face era a Psicologia Organizacional, que estuda e compreende o trabalho que o homem realiza no contexto organizacional. A terceira e última face é a Psicologia Organizacional e do Trabalho que está centrada na subjetividade do indivíduo( trabalhador), no que a organização pode produzir no comportamento humano, captando, estando atento no discurso da organização, no que vai aparecer, também para reduzir os conflitos, olhar a estrutura da organização. Portanto o que nos interessa é a subjetividade do trabalhador e as características da organização/instituição, a sua estrutura, pois pode ser ali que encontramos o motivo do desinteresse, os conflitos e os sintomas dos trabalhadores. Entre uma face e outra não existe um rompimento, mas sim uma complementação. Percebemos que ainda hoje algumas dessas faces se fazem presentes nas organizações, instituições.

**Modalidade do trabalho:** Relato de experiência  
**Evento:** XXII Seminário de Iniciação Científica

Na psicologia do trabalho e organizacional, se estuda os fenômenos humanos que se dão em relação com a estrutura, a dinâmica, funções e objetivos da instituição, interessa a instituição como totalidade. Há diversos trabalhos que o psicólogo pode realizar dentro de uma instituição, assim como, leitura institucional, análise e descrição de cargos, recrutamento, seleção, acompanhamento, treinamento, entrevista de desligamento e a clínica do trabalho. Primeiramente podemos conhecer a empresa, fazendo uma leitura institucional, analisando o discurso da fundação e/ou da cultura organizacional.

Seguidamente podemos realizar o desenho, análise e descrição de cargo que seria a relação das tarefas, deveres e as responsabilidades do cargo, considerando os aspectos administrativos e psíquicos.

Analisar um cargo significa detalhar o que o cargo requer do sujeito em relação ao seu conhecimento, habilidades e capacidades para que possa realizá-lo adequadamente. Enquanto a descrição focaliza o conteúdo do cargo, a análise procura determinar quais os requisitos físicos e mentais que o indivíduo deve possuir, as responsabilidades que o cargo lhe impõe e as condições em que o trabalho deve ser feito. Assim, a análise de cargos se preocupa com as especificações do cargo em relação ao indivíduo que irá preenchê-lo. Os processos de análise e descrição de cargo devem acompanhar as mudanças que ocorrem na organização e no seu conteúdo, desenvolvido de maneira planejada e cuidadosa.

Já o recrutamento, possui a propriedade de divulgar no mercado de trabalho as oportunidades que a organização deseja oferecer, atraindo as pessoas para as vagas disponíveis. É correspondente ao processo onde a organização exerce essa atração sobre os candidatos, abastecendo o seu processo seletivo. O recrutamento comunica e divulga oportunidades de emprego tendo como objetivo focar-se na busca por candidatos que preencham as vagas ofertadas pela organização, e encontrando competências necessárias ao sucesso organizacional para aumentar a competitividade no negócio.

O recrutamento pode ser tanto interno como externo. O recrutamento interno direciona-se para os sujeitos já atuantes na organização, para promovê-los ou transferi-los para outras atividades mais complexas ou mais motivadoras. É um trabalho focado aos funcionários que podem estar em contato com melhores oportunidades dentro da organização.

O recrutamento externo atua com candidatos que se encontram no mercado de recursos humanos, submetendo-os ao processo de seleção de pessoal da organização. Através disto, é possível trazer a organização novas experiências e habilidades antes não existentes na organização.

A seleção funciona como um filtro que retém apenas as pessoas que apresentam as características desejadas pela organização, ou seja, é o processo em que se escolhe o melhor candidato para o cargo. As técnicas de seleção é o que vão permitir o rastreamento das características pessoais do

**Modalidade do trabalho:** Relato de experiência  
**Evento:** XXII Seminário de Iniciação Científica

candidato através de amostras de seu comportamento. Portanto a seleção é um processo de comparação, de decisão e escolha, as principais técnicas de seleção são: entrevistas, provas de conhecimentos ou de capacidade, testes psicométricos, testes de personalidade e técnicas de simulação.

O acompanhamento pode ser feito através da pesquisa de clima, discutindo com o gestor a avaliação de desempenho, os planos de cargos e salários da instituição ou empresa e também no acompanhamento poderá ser feito o encaminhamento do trabalhador, se necessário, para outras áreas.

A pesquisa de clima seria para medir o grau de satisfação dos membros de uma empresa, medindo tanto os fatores internos, quanto os externos que podem influenciar no comportamento dos membros da organização, se aplica esta pesquisa através de um questionário, e as respostas irão servir para melhorar a qualidade, o aumento da produtividade e adoção de política internas.

A avaliação do desempenho tem relação com o desempenho de cada pessoa nas suas funções e tarefas que ela executa, suas metas, resultados a serem alcançados. Pode ser feita através da auto-avaliação, ou pelo gerente, pela pessoa e o gerente, pela equipe de trabalho, pelos parceiros ao redor, pelo gestor, ou pela comissão de avaliação.

Sobre o treinamento, é através do mesmo que a pessoa poderá assimilar informações, aprender habilidades e desenvolver atitudes, comportamentos diferentes e conceitos abstratos. O treinamento atinge o nível de desempenho que a organização requer, que para isso é importante criar um ambiente e uma cultura interna, que favoreça o aprendizado e que se comprometa com as mudanças na organização. O treinamento é um processo composto por algumas etapas: diagnóstico (levantamento das necessidades de treinamento através de métodos como a análise organizacional, dos recursos humanos, da estrutura de cargos e análise do treinamento). O desenho do programa (quem deve ser treinado, como treinar, e avaliação( se atendeu as necessidades, se teve eficácia, custo, qualidade, serviço, rapidez e resultados).

O Objetivo da Entrevista de Desligamento é, a princípio, dar apoio ao trabalhador que está saindo da empresa e colher o máximo de informações e/ou impressões que ele leva da empresa, problemas percebidos, sentimentos, contribuindo, assim, para o processo de melhoria da organização. É importante o psicólogo estar presente tanto na seleção, quanto no desligamento.

Portanto na clínica do trabalho, a função do psicólogo é acolher todo o sofrimento do sujeito, produzido no campo do trabalho, mantendo sua organização psíquica, saúde mental e emocional equilibrado, pois isso reflete no trabalho. A função do psicólogo na organização/instituição seria de

**Modalidade do trabalho:** Relato de experiência  
**Evento:** XXII Seminário de Iniciação Científica

observar, compreender para então intervir. Planejar, organizar e executar, promovendo a qualidade de vida no trabalho e sua relação com a produtividade.

#### REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- CHIAVENATO, Idalberto. Recursos Humanos. Ed. Compacta, 3.ed. São Paulo : Atlas, 1994.  
ZANELLI, José Carlos. O Psicólogo nas Organizações de Trabalho. Porto Alegre : Artmed, 2002.  
JERUSALINSKY, Alfredo et al. O Valor Simbólico do Trabalho. Porto Alegre : Artes e Ofícios, 2000.  
CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas. Rio de Janeiro: Ed. Elsevier, 2004.



PSICOLOGIA