

O TRABALHO DE UMA PSICÓLOGA ORGANIZACIONAL COM UMA FUNDAÇÃO DE APOIO À UNIVERSIDADE

Eliane Pereira Messias¹; Sérgio Domingues²

Resumo: *Este trabalho apresenta o resultado de uma entrevista realizada com uma psicóloga que atua no âmbito da psicologia organizacional e do trabalho. Objetivou-se verificar a prática dessa profissional, bem como as percepções dela a cerca de sua área de atuação. A psicologia organizacional e do trabalho é a segunda principal área de atuação dos psicólogos, que vem crescendo cada vez mais, aumentando a eficácia e o funcionamento das organizações em que esses profissionais atuam. A profissional entrevistada tem como atribuições a realização de processos seletivos, o auxílio aos colaboradores no enfrentamento de problemas, a intermediação de conflitos, a elaboração de estratégias para a integração da equipe e a realização de pesquisas sobre clima organizacional.*

Palavras-chave: *Psicologia organizacional e do trabalho; atuação do psicólogo.*

Introdução

A prática clínica ainda é o principal foco de atuação na área da Psicologia; entretanto, a organizacional vem conquistando seu espaço, sendo apontada como a segunda colocada numa pesquisa realizada pelo Conselho Federal de Psicologia em 1988. (CFP, 1988).

A psicologia organizacional e do trabalho possui práticas que representam importante espaço no contexto da profissão e tem com isso despertado o interesse de muitos profissionais, bem como de diversos pesquisadores (CAMPOS, 2011).

Segundo Spector (2010), essa área está voltada para as questões relacionadas à eficiência na execução das tarefas, bem como as da seleção e treinamento de funcionários e da avaliação de desempenho, estando pautada na busca pela maior eficácia e o melhor funcionamento das organizações.

¹Estudante do Curso de Psicologia – UNIVIÇOSA – Viçosa, MG; e-mail: liane.educadora@yahoo.com.br

²Professor do Curso de Psicologia – UNIVIÇOSA – Viçosa, MG; e-mail: sdufmg@yahoo.com.br

Gil (2002) afirmou que muitas empresas vêm buscando tratar seus empregados realmente como parceiros, utilizando ao máximo o talento das pessoas para obtenção da união necessária para o desenvolvimento do órgão. É necessário assegurar a otimização no uso dos recursos materiais, financeiros e tecnológicos, garantindo assim maior eficiência e eficácia empresarial. No contexto onde esses recursos devem ser adequadamente empregados, destaca-se o papel das pessoas, traduzido no emprego dos conhecimentos, habilidades e destrezas, que são pontos vitais para a sobrevivência da organização (CHIAVENATO, 2004).

Partindo do interesse de conhecer a prática de atuação de um psicólogo organizacional, realizou-se uma entrevista com uma profissional atuante na área, tendo como objetivo identificar suas percepções sobre a atuação nesse ramo da Psicologia com base na prática de trabalho dentro da Fundação Arthur Bernardes (FUNARBE), que atua no apoio à Universidade Federal de Viçosa.

Material e Métodos

Foi realizada uma entrevista semiestruturada com a psicóloga que atuava no setor de Gestão Pessoas da Fundação Arthur Bernardes, em 2011.

Resultados e Discussão

A atuação dessa profissional na FUNARBE se dá por meio da execução de atividades de recrutamento e seleção de funcionários; acompanhamento de colaboradores que estão enfrentando algum problema; intermediação de conflitos; e elaboração de estratégias que visam a integração da equipe, bem como de realização de pesquisas sobre clima organizacional.

A psicóloga afirmou que para a realização de um trabalho de qualidade é preciso que haja muito comprometimento, por se tratar de uma área que envolve vários pontos importantes como a qualidade do serviço prestado, a elevação de custos e o gasto de tempo que são gerados pela substituição de funcionários.

Segundo Certo (2003), o objetivo do processo de seleção de pessoal é

escolher o candidato com melhor conhecimento e habilidade para desempenhar determinada tarefa. A escolha de tal candidato facilita o sucesso de programas que visam o aumento da produtividade de funcionários, elevando a receita e diminuindo as despesas da organização.

São várias as etapas do trabalho dessa psicóloga. Ao surgir uma vaga, de acordo com a descrição do cargo, ela faz a divulgação descrevendo o perfil desejado para o cargo e as exigências para ocupá-lo. Para as vagas operacionais, os meios mais utilizados para anunciar são o rádio e os jornais da cidade, bem como o Sistema Nacional de Empregos (SINE). Para as áreas mais científicas ou de nível superior em geral, realiza-se a comunicação nos *sites* da Universidade Federal de Viçosa e da FUNARBE.

Ao receber os currículos, essa profissional faz a triagem, eliminando aqueles que não atendem aos pré-requisitos. Posteriormente, parte para a outra parte do processo: para as vagas operacionais, a seleção é composta de dinâmica de grupo, entrevista escrita ou redação e entrevista individual. Já a vaga para científica/nível superior, prova de raciocínio lógico-matemático, dinâmica de grupo e entrevista individual.

A etapa de entrevista individual acontece em duas fases, sendo a primeira com a psicóloga e a segunda com essa e com o gerente ou coordenador do setor para o qual a vaga é destinada; a decisão da contratação sempre acontece em conjunto.

Na visão dessa profissional, o maior dever do psicólogo organizacional está em oferecer às pessoas a oportunidade de atuarem em um cargo em que elas realmente vão se enquadrar e se sentirem felizes.

A colocação dela vai ao encontro ao que defendeu Chiavenato (2004), em que esse autor afirmou que os três aspectos fundamentais da moderna Gestão de Pessoas são: “as pessoas como seres humanos, as pessoas como ativadores inteligentes de recursos organizacionais e as pessoas como parceiros da organização”.

Esse autor afirmou ainda que as organizações bem-sucedidas estão percebendo que somente podem crescer e manter a continuidade delas, se as pessoas constituírem o principal ativo dessas instituições. A Gestão de Pessoas é a função que permite a colaboração eficaz das pessoas para alcançar os objetivos organizacionais e individuais.

Spector (2010) reforçou esse ponto dando destaque à atuação do psicólogo, afirmando que a esse profissional cabe se compreender o comportamento de cada pessoa e fornecer meios para a melhoria do bem-estar dos funcionários no ambiente de trabalho.

Conclusão

Apesar de ainda não se ter um número expressivo de psicólogos atuando nas organizações, as perspectivas são positivas, uma vez que cada vez mais as empresas voltam os seus olhares sobre as pessoas. Diversas publicações da área empresarial apontam para a necessidade crescente de um trabalho dedicado à valorização dos colaboradores, bem como da escolha certa do profissional para cada área. Para a realização dessas atividades, certamente o psicólogo é o profissional mais capacitado para desenvolvê-las e implementá-las.

Sendo assim, o papel do psicólogo organizacional ganha mais destaque, uma vez que ele é mais bem preparado para detectar as características comportamentais das pessoas, as quais irão ao encontro dos objetivos da empresa, bem como para estimular no sujeito o desenvolvimento das suas habilidades e a superação de suas dificuldades.

Referências Bibliográficas

CAMPOS, Keli Cristina de Lara et al . Psicologia organizacional e do trabalho - retrato da produção científica na últimadécada. **Psicol. cienc. prof.**, Brasília, v. 31, n. 4, 2011 . Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-8932011000400004&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 05 abr. 2012.

CERTO, Samuel C. **Administração Moderna**; Tradução Maria Lúcia G. L. Rosa, Ludmilla Teixeira Lima; -- 9. ed.São Paulo: Prentice Hall, 2003.

Conselho Federal de Psicologia. (1988). *Quem é o psicólogo brasileiro*. São Paulo: Edicon

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos: O Capital humano das Organizações**. São Paulo: Atlas, 2004.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002

SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas Organizações**. São Paulo: Saraiva, 2010.

