
**CENTRO UNIVERSITÁRIO DA FUNDAÇÃO DE ENSINO OCTÁVIO
BASTOS - UNIFEOB**

Emily Montanha Polvero **22000429**
Grazielly Vasconcelos Moreira **22001609**
Lanna Carolina Silva Zamperlini **22001509**
Luiz Felipe da Fonseca **22001090**
Vitória Dos Reis Ferreira **22000735**

**Relação entre Saúde Mental e Produtividade nas Empresas e o
Papel Desempenhado pelo Psicólogo Organizacional**

RESUMO

Este trabalho buscou apresentar qual é o papel desempenhado pelo Psicólogo Organizacional e do Trabalho (POT), expondo a relação entre saúde mental dos colaboradores e a produtividade dentro das empresas. O projeto também revela os desafios enfrentados por esses profissionais e a importância do Código de Ética Profissional do Psicólogo, onde foi construído um seguimento extensionista que pode servir como apoio para discentes de psicologia e pessoas interessadas no setor.

Palavras-chave: Psicólogo, organizacional, funcionários, função e desafios

1 INTRODUÇÃO E JUSTIFICATIVA

O Psicólogo Organizacional e do Trabalho, também conhecido como POT, atua de forma ativa dentro do mercado de trabalho e das organizações públicas e privadas. (BORGES; OLIVEIRA; MORAIS, 2005)

Esses profissionais podem fazer parte tanto da área de Recursos Humanos (RH) da empresa quanto participar dos processos de recrutamento e seleção. Dentre as áreas no interior de uma organização, o psicólogo pode também ser atuante visando junto à empresa o bem-estar de seus funcionários. (BORGES; OLIVEIRA; MORAIS, 2005)

A Psicologia Organizacional e do Trabalho, ao longo do tempo, tem sofrido mudanças que se refletem inclusive na forma de nominá-la: passou de Psicologia Industrial para Psicologia Organizacional e, mais recentemente, Psicologia Política do Trabalho (como em Martin-Baró, 1988; Peiró, 1996) ou, simplesmente, Psicologia do Trabalho (como em Goulart, 1998; Spink, 1996). Essas denominações designam três conjuntos de conhecimentos e práticas distintas. Para Martin-Baró (1988), esses conjuntos não são excludentes, pois cada um, surgindo em períodos subseqüentes, busca superar as deficiências daquele que o antecede, incorporando suas contribuições. Por isso, esse autor os trata como enfoques, designando-os de individualista, sistêmico e político. Quanto à designação do campo ela caminha atualmente para um consenso em torno da denominação Psicologia Organizacional e do Trabalho (peiró, Prieto e Roe, 2002) (BORGES; OLIVEIRA; MORAIS, 2005).

Com a globalização e drásticas mudanças sofridas no âmbito das corporações, a POT vem se desenvolvendo em busca de adequar-se às novas demandas exigidas pelo mercado. (PEIXOTO; VASCONCELOS, 2020)

Toda vez que enfrentamos eventos transformadores em nossas vidas, a ameaça que muitas vezes os acompanham se constitui como uma oportunidade para novas aprendizagens. Com a nossa profissão se passa a

mesma coisa. Para que possamos manter a relevância social de nossa prática, faz-se necessário que estejamos em permanente desenvolvimento, ajustando nossa atuação profissional às demandas e necessidades de uma sociedade em constante transformação. (PEIXOTO; VASCONCELOS, 2020)

O profissional de psicologia atuante dentro da área de Recursos Humanos (RH) visa contribuir de forma eficaz na organização, no campo de seleção e recrutamento de pessoas. O profissional é o responsável por realizar as análises pertinentes procurando selecionar os funcionários de acordo com as exigências da organização. O psicólogo realizará a aplicação de entrevistas, testes e dinâmicas a fim de analisar a qualificação do candidato e destiná-lo à área a qual considerar pertinente de acordo com seu perfil. (BASTOS, A.; MARTINS, A., 1990)

Uma outra via de atuação, conforme citado, é o profissional de psicologia que atua juntamente com gestores e funcionários na resolução de problemas e conflitos, visando proporcionar um ambiente de trabalho saudável. Esse profissional, realiza um acompanhamento procurando auxiliar os colaboradores, buscando entender o que torna o ambiente de trabalho estressante, e após as suas pertinentes análises, procura promover um ambiente corporativo mais tranquilo e conseqüentemente aumentar a produtividade e satisfação dos funcionários. (CAMPOS, K. et al., 2011)

De acordo com a psicologia social, somos o tempo todo influenciados pelo nosso redor e no trabalho, não é diferente! Como pode um funcionário exercer corretamente sua função dentro da organização, trabalhando com um clima não adequado, ou um ambiente não favorável? (PASCHOAL et al., 2010)

É indispensável ponderar que a organização deve ter como responsabilidade primordial o âmbito de trabalho saudável. Essa análise possibilita entender que a empresa molda o funcionário de acordo com seus princípios. A qualidade de vida dos funcionários, segurança e a saúde física e psíquica são os principais pilares. (PASCHOAL et al., 2010)

Inúmeros funcionários não procuram assistência psicológica embora saibam que a empresa dispõe de um profissional qualificado, devido ao receio de citar algo ao psicólogo que chegue até os seus superiores. O psicólogo organizacional encara

vários desafios, um dos mais frequentes sofridos nesse ramo é a abordagem de pessoas responsáveis pela empresa querendo saber o que é dito pelos funcionários. (CÓDIGO DE ÉTICA PROFISSIONAL DO PSICÓLOGO, 2005)

Os profissionais são pressionados incessantemente mesmo deixando visível que é antiético a quebra de sigilo, segundo considera o Art. 9º do Código de Ética Profissional do Psicólogo:

É dever do psicólogo respeitar o sigilo profissional a fim de proteger, por meio da confidencialidade, a intimidade das pessoas, grupos ou organizações, a que tenha acesso no exercício profissional. (CÓDIGO DE ÉTICA PROFISSIONAL DO PSICÓLOGO, 2005)

A Covid-19 intensificou os demais desafios enfrentados pelos profissionais que atuam nesse campo. Os psicólogos tiveram que tratar o medo e a ansiedade dos colaboradores, o receio de perder o emprego, a pressão dos gestores, com o risco de contágio da doença, e com a apreensão de transmitir o vírus e com inúmeras incertezas que os aterrorizavam. (PEIXOTO; VASCONCELOS, 2020)

Ademais, durante esse período os psicólogos precisaram conviver com as suas próprias inseguranças pessoais e profissionais como a sensação de insuficiência e ânsia por novos conhecimentos para aprimorar feitos que respondessem as preocupações dos funcionários. (PEIXOTO; VASCONCELOS, 2020)

Para Skinner (1904-1990), expoente do Behaviorismo Radical, a interação entre o organismo e o ambiente é o que vai moldar o comportamento. Por este motivo, algumas organizações prezam por dinâmicas que reforcem determinados comportamentos, na intenção de motivar a produção e conseqüentemente, a obtenção de resultados. Essas dinâmicas vão desde o fornecimento do básico, até bonificações em dinheiro. (FRANCESCHINI, A., 2009)

Portanto, o psicólogo deve se atentar no comportamento de toda corporação e dos indivíduos. No estudo do comportamento organizacional, o profissional irá avaliar as possibilidades do local de trabalho e os recursos de reforçamento ou punição que são utilizados para definir um comportamento em massa dentro de uma empresa. (SILVA, A.; TODOROV; SILVA, R., 2012)

A difícil missão de conciliar o interesse dos dois lados, trabalhadores e empregadores, para que ambos se beneficiem. O analista comportamental tem a função de reconhecer as interações no ambiente, para melhor direcionar o processo que constitui este ambiente organizacional, em busca de sua evolução. Dentro da análise comportamental, uma das áreas que vem ganhando destaque é a Organizational Behavior Management (OBM), estudada no Brasil por Helder Gusso, professor do Departamento de Psicologia da UFSC. (FONSECA JUNIOR et al., 2010)

Dentre as variadas possibilidades de aplicação do modelo OBM, ele é particularmente eficiente no que diz respeito ao alcance dos objetivos organizacionais, tais como a obtenção de lucros pela empresa, permanência no mercado, satisfação dos acionistas e clientes, produção de um ambiente de trabalho agradável, desempenho satisfatório dos colaboradores, formas de gerenciamento efetivas, entre outros (Nery, 2009).

Estes objetivos são alcançados principalmente por meio de mudanças que são realizadas na empresa visando à instalação de determinados comportamentos considerados relevantes para a organização, ou aumento da frequência destes comportamentos, além da diminuição da frequência de comportamentos indesejados. Por exemplo, se a empresa almeja um ambiente agradável entre os funcionários, pode realizar treinamentos em habilidades sociais, buscando aumentar a frequência de comportamentos socialmente habilidosos. Assim, diferentes contingências, com diferentes tipos de consequência, são empregadas para produzir diferentes padrões de comportamento nos trabalhadores.

(FONSECA JUNIOR et al., 2010, p. 73)

Em resumo, com base no que foi abordado, o presente trabalho visou compreender as situações cotidianas enfrentadas pelos profissionais formados em Psicologia atuantes na área Organizacional e do Trabalho.

2 OBJETIVOS

O presente trabalho teve como objetivo demonstrar qual é o papel que o Psicólogo Organizacional e do Trabalho desempenha de forma ativa nas empresas. O intuito de expor as dificuldades enfrentadas por esses profissionais e ressaltar a importância das organizações em reconhecer a função realizada pela POT.

2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Apresentou qual é a função exercida pelo Psicólogo Organizacional e do Trabalho;
- Explanou as dificuldades e tabus enfrentados a partir da literatura e de entrevista que foram realizadas com os profissionais da área;

- Construiu-se um seguimento extensionista, que pode servir como apoio para discentes de psicologia e pessoas interessadas no setor.

3 METODOLOGIA

Para elaboração deste trabalho, uma revisão bibliográfica foi feita com o intuito de fundamentá-lo cientificamente e reconhecer por meio da literatura científica o que foi realizado. Para a pesquisa as palavras chaves foram: psicólogo, organizacional, funcionários, função e desafios. Como base de dados foram escolhidas o Pepsic e SciELO como fontes primárias, revistas e sites com fundamentos científicos como fontes secundárias.

Foram selecionados 30 artigos científicos nos quais 9 foram utilizados, a fim de melhor compreender esses artigos estão organizados em uma tabela.

ARTIGOS	AUTORES
O exercício do papel profissional na Psicologia Organizacional e do Trabalho	BORGES et al., 2005
Covid-19 e os Desafios Postos à Atuação Profissional em Psicologia Organizacional e do Trabalho: uma Análise de Experiências de Psicólogos Gestores	PEIXOTO, A.; VASCONCELOS, E., 2020
Código de Ética Profissional dos Psicólogos,	CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA, Resolução n.º 010/05, 2005
Cultura organizacional: a visão da análise do comportamento	VASCONCELOS-SILVA et al., 2012

Organizational Behavior Management: Uma análise do Absenteísmo	FONSECA JUNIOR, et al., 2010
Applying behavior analysis in organizations: Organizational behavior management	WILDER, D. A.; AUSTIN, J.; CASELLA, S., 2009
Psicologia Organizacional e a Análise do Comportamento	FRANCESCHINI, A., 2009
Psicologia Organizacional e do Trabalho - Retrato da Produção Científica na Última Década	CAMPOS, K. et al., 2011
Felicidade no trabalho: relações com suporte organizacional e suporte social	PASCHOAL et al., 2010

Foram realizadas entrevistas semiestruturadas com psicólogos atuantes na área Organizacional e do Trabalho, aplicando perguntas construídas pelos autores do trabalho relacionadas à ocupação e os desafios enfrentados por estes profissionais (ver Anexo A).

Como produto final, foi construída uma cartilha informativa que teve como público alvo discentes do curso de Psicologia e profissionais que possuam interesse em conhecer melhor esse setor que está exponencialmente se desenvolvendo.

Além do mais, aconteceu uma apresentação deste projeto aos discentes e docentes da UNIFEOB - Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos, com objetivo de comunicar os resultados encontrados pelo atual projeto de pesquisa para profissionais e estudantes dessa área.

4 ANÁLISES E RESULTADOS

4.1 CARACTERIZAÇÃO DOS ENTREVISTADOS

No decorrer deste projeto as duas entrevistadas aceitaram o convite via WhatsApp, onde uma entrevista foi realizada por chamada de vídeo através da plataforma Google Meet de forma online e a outra entrevista realizada por intermédio do Google Docs compartilhado.

As entrevistadas atuam na área da Psicologia Organizacional e do Trabalho - POT, porém desempenham atividades diferentes dentro da empresa. A primeira entrevistada atua na área de Recursos Humanos e a segunda entrevistada atua na área de Recrutamento e Seleção, essas são atividades que o Psicólogo Organizacional e do Trabalho podem exercer nas organizações.

A primeira entrevistada é Bacharela em Psicologia, Especialista em Liderança, Gestão de Pessoas e Inovação, possui MBA em Coaching aplicado aos Recursos Humanos, Discente Especial em Carreiras e Life Design e Psicometria aplicada à POT pela USP - Universidade de São Paulo. Atuante há 10 anos em organizações

Ela ressaltou a importância dos gestores das empresas entenderem que existem fatos que não podem ser mostrados para eles, visto que existe um sigilo profissional na profissão e ética regida pelo Código de Ética do Psicólogo.

(...) eu tenho um sigilo a ser cumprido e isso é muito complicado quando nós trabalhamos com instrumentos psicológicos, que contém laudos e prontuários que precisa ficar só de acesso aos colaboradores de psicologia. Porém, se hoje em dia a gente trabalha em uma organização na área de RH, que é uma área multidisciplinar, onde você trabalha com pessoas de várias profissões e às vezes alguém pode ir até lá e acabar mexendo nesses prontuários, então é um pouco difícil essa questão do sigilo nesse ambiente. A questão ética fala muito da parte clínica, mas esquecem dessa parte organizacional, toda vez que surgem essas dúvidas a gente precisa tentar entrar em contato com o conselho para que ele nos oriente(...) – *Entrevistada 1*

A segunda entrevistada é Bacharela em Psicologia, atuou na área de Recursos Humanos durante 8 anos, mas atualmente é responsável pelo processo de Recrutamento e Seleção na organização em que trabalha. Essa área de Recrutamento e Seleção é realizada através de solicitação de abertura de vaga na empresa, onde ela analisa quais são os critérios exigidos para cada vaga, qual é o melhor perfil para o cargo, de acordo com as competências comportamentais adequadas e, após todas as etapas realizadas, juntamente ao gestor da área, efetiva a avaliação geral para selecionar o candidato mais compatível com o cargo.

Aplico, anualmente, a pesquisa de clima e, de acordo com os resultados apurados, em conjunto com a gestão da área, elaboro os planos de ação. O mesmo ocorre com a avaliação de desempenho de colaboradores e líderes,

que também sou responsável por aplicar, tabular e auxiliar no desenvolvimento de planos de ação. - *Entrevistada 2*

Embora as entrevistadas trabalhem na área Organizacional e do Trabalho - POT, elas exercem papéis diferentes na organização. Então, pôde-se identificar a importância do Psicólogo Organizacional e do Trabalho em ambas as áreas de atuação, tanto em Recursos Humanos quanto de Recrutamento e Seleção.

4.2 RELAÇÃO ENTRE BEM ESTAR E PRODUTIVIDADE

Pelas informações passadas pela entrevistada 1, foi observada uma forte relação com a Psicologia Positiva. Os padrões pregam, acima de tudo, a produtividade a todo custo, e não levam em conta dados como a relação entre o bem estar e saúde mental do colaborador e ampliação da produção dentro das organizações.

Estes objetivos são alcançados principalmente por meio de mudanças que são realizadas na empresa visando à instalação de determinados comportamentos considerados relevantes para a organização, ou aumento da frequência destes comportamentos, além da diminuição da frequência de comportamentos indesejados. Por exemplo, se a empresa almeja um ambiente agradável entre os funcionários, pode realizar treinamentos em habilidades sociais, buscando aumentar a frequência de comportamentos socialmente habilidosos. Assim, diferentes contingências, com diferentes tipos de consequência, são empregadas para produzir diferentes padrões de comportamento nos trabalhadores.
(FONSECA JUNIOR et al., 2010, p. 73)

4.3 ABORDAGEM NA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO

Foi relatado pela entrevistada 1 a psicologia positiva como abordagem primordial para o exercício. É uma abordagem considerada recente, mas que contribuiu muito para o desenvolvimento na área organizacional.

A entrevistada 2 citou que a TCC (Terapia Cognitivo Comportamental) não foi a abordagem que gerou a maior identificação durante a graduação, mas percebeu no percurso do campo organizacional que foi a abordagem que ofereceu maior conforto e aplicabilidade no dia a dia.

O principal objetivo da Terapia Cognitivo Comportamental é identificar padrões de comportamento, para que as crenças sejam ressignificadas. Assim, a percepção do cliente sobre a experiência vivida passa a ser positiva e, dessa maneira, os transtornos psicológicos e emocionais podem ser tratados.

4.4 IMPORTÂNCIA DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO

Com base nas entrevistas que foram realizadas, conclui-se que a importância de um psicólogo atuando na área Organizacional e do Trabalho é extrema, pois ele se encarrega de promover saúde mental no trabalho e desenvolver produtividade na empresa de maneira vantajosa para ambos os lados, tanto para o colaborador, como para os gestores da organização.

O psicólogo organizacional atua, diretamente, com o fator humano; ou seja, o que basicamente estrutura uma organização. É esse profissional, que possui um importante embasamento teórico da ciência que estuda o comportamento humano e suas ramificações. Se dedicar ao bem-estar dos profissionais, se importando em oferecer um ambiente saudável e motivacional aos colaboradores pode ser considerado hoje em dia um fator competitivo no mercado de trabalho. Uma empresa que seja capaz de reduzir absenteísmo, turnover, etc., é uma empresa que a longo prazo, terá bons resultados. – *Entrevistada 2*

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com a produção deste trabalho, pôde-se perceber a importância de um psicólogo organizacional dentro de um ambiente empresarial. Sabe-se que o ser humano se relaciona de diversas formas com o ambiente em que está inserido, logo, o sofrimento pode surgir em qualquer adversidade.

O sofrimento no ambiente de trabalho é uma realidade, mas isso não quer dizer que existe uma relação de causa e efeito entre sofrimento e trabalho, visto que o trabalho, além de proporcionar ganhos materiais, auxilia na construção da identidade, vínculos afetivos e imaginários.

O Psicólogo Organizacional e do Trabalho é responsável por mediar a relação entre o trabalhador e o empregador. Dessa forma, deve buscar as melhores condições para que o trabalhador cumpra com a sua responsabilidade, em parceria com o empregador, que deve ser o responsável por oferecer os melhores recursos aos funcionários, de modo que não negligencie ou prejudique a sua saúde mental, pois isso afeta diretamente a produtividade da empresa como um todo.

REFERÊNCIAS

BASTOS; MARTINS, 1990. **O que pode fazer o psicólogo organizacional**. SciELO. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/pcp/a/Ywjt5fTcGdxRkzKJrmswHZg/?lang=pt#>

BORGES et al. **O exercício do papel profissional na Psicologia Organizacional e do Trabalho**. PEPSIC, 2005. Disponível em:

<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v5n2/v5n2a05.pdf>

CAMPOS et al. **Psicologia Organizacional e do Trabalho - Retrato da Produção Científica na Última Década**. PSICOLOGIA: CIÊNCIA E PROFISSÃO, 2011.

Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/NKwfC9mJtLnYGZqc8wCF6mG/#>

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Código de Ética Profissional dos Psicólogos**, Resolução n.º 010/05, 2005

FONSECA JUNIOR, et al. **Organizational Behavior Management: Uma análise do Absenteísmo**. TransForm. Psicol. (Online) vol.3 no.2 São Paulo 2010. Disponível em:

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2176-106X2010000200005

FRANCESCHINI. **Psicologia Organizacional e a Análise do Comportamento**. PEPSIC, 2009. Disponível em:

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2176-106X2009000200007

PASCHOAL et al. **Felicidade no trabalho: relações com suporte organizacional e suporte social**. SciELO, 2010. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rac/a/LTYcnrsX4NFGBBLvkwvQphb/?format=html&lang=pt#>

PEIXOTO; VASCONCELOS. **Covid-19 e os Desafios Postos à Atuação Profissional em Psicologia Organizacional e do Trabalho: uma Análise de Experiências de Psicólogos Gestores.** *Psicologia: Ciência e Profissão*. Vol 40, 2020. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/pcp/a/4zhgMbKwz7jh4fFGzjdqR6R/?format=pdf&lang=pt>

VASCONCELOS et al. **Cultura organizacional: a visão da análise do comportamento.** *Revista Brasileira De Terapia Comportamental E Cognitiva*, p. 48–63, 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.31505/rbtcc.v14i2.507>

WILDER; AUSTIN; CASELLA. **Applying behavior analysis in organizations: Organizational behavior management.** *Psychological Services*, 2009. 6(3), 202–211.

Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/2009-12007-004>

ANEXO A

**Perguntas realizadas nas entrevistas com Psicólogas
Organizacionais e do Trabalho**

PERGUNTAS REALIZADAS NA ENTREVISTA	
1	Assim que formado, é recomendado ou exigido algum tipo de especialização para trabalhar nessa área da Psicologia Organizacional e do Trabalho?
2	Dentro do âmbito da Psicologia Organizacional e do Trabalho, qual é seu principal papel desempenhado?
3	Qual abordagem psicológica você utiliza e como ela contribui às demandas da sua ocupação?
4	Levando em conta o Código de Ética Profissional do Psicólogo, quando se trata do sigilo profissional como algo primordial da profissão, qual sua maior dificuldade em relação a isso exercendo seu papel dentro da organização?
5	É visível para você como profissional, a importância de um psicólogo atuando nessa área?