

Desmistificando a psicologia organizacional através de um estudo de caso de uma profissional da área

Elisangela Silveira Tramontin¹
Jéssica Raquel dos Santos Assmus²
Daniela Pereira Ribeiro³
Bruna Larissa Seibel⁴

Resumo: O presente artigo tem como finalidade promover uma reflexão referente à atuação do psicólogo no cenário organizacional, possibilitando que, a partir do relato de uma profissional da área, compreenda-se o quanto o fazer psicológico contribui para o crescimento das organizações e o desenvolvimento dos seus colaboradores. O estudo de caso foi realizado a partir de uma entrevista semiestruturada aplicada a uma psicóloga organizacional, que informa as possibilidades para atuação dentro das instituições. Ao longo do relato da entrevistada, foi apresentada a inserção do psicólogo na instituição, a percepção da empresa sobre a atuação do psicólogo e suas expectativas, além de sua conduta ética. A trajetória profissional da entrevistada mostra a relação entre a Psicologia do Trabalho e outras áreas de atuação, como a escolar e a clínica. A experiência da profissional também demonstra a possibilidade de ressignificar situações traumáticas, encontrando alternativas em conjunto com o trabalhador e a empresa, mostrando como é possível sensibilizar a organização para que se envolva na vida e na saúde de seus colaboradores. Foi abordada ainda a atuação dinâmica da psicóloga dentro da empresa, em que a profissional busca a demanda em sua origem. Discutiu-se o possível preconceito enfrentado pela área como produto da falta de conhecimento das possibilidades de atuação do psicólogo no contexto empresarial. Os assuntos tratados trazem um leque de informações que mostram que a atuação pode ser algo prazeroso para o psicólogo e que é possível explorar as áreas e desempenhar diversos trabalhos, desmistificando assim que o psicólogo organizacional irá apenas participar de processos de recrutamento e seleção.

Palavras-chave: Psicologia Organizacional; Trabalho; Saúde.

Abstract: The purpose of this article is to promote a reflection about the performance of the psychologist in the organizational scenario and, from the report of a professional in the area, to understand how the psychological knowledge may contribute to the growth of organizations and the development of their workers. The case study is designed from a semi-structured interview with an organizational psychologist, who informs the possibilities of action in an institution. Throughout the interviewee's report, the insertion of the psychologist in the institution was presented, the company's perception about the psychologist's performance and expectations, as well as some ethical conducts. The professional trajectory of the interviewee shows the relationship between Organizational Psychology and other areas of psychology insertion, such as school and clinic. The professional experience also demonstrates the possibility of re-meaning traumatic situations, finding alternatives with the workers and the company and showing how it is possible to sensitize the organization to become involved in the life and health of its employees. It was also

¹ Complexo de Ensino Superior de Cachoeirinha (CESUCA), Cachoeirinha, RS, Brasil. E-mail: lis_silveira@hotmail.com

² Complexo de Ensino Superior de Cachoeirinha (CESUCA), Cachoeirinha, RS, Brasil. E-mail: jessicaaassmus@gmail.com

³ Complexo de Ensino Superior de Cachoeirinha (CESUCA), Cachoeirinha, RS, Brasil. E-mail: danielaribeiro@cesuca.edu.br

⁴ Complexo de Ensino Superior de Cachoeirinha (CESUCA), Cachoeirinha, RS, Brasil. E-mail: brunaseibel@cesuca.edu.br

approached the dynamic performance of the psychologist within the company, in which the professional seeks the demand in its origin. It was discussed the possible prejudice faced by the area as a product of the lack of knowledge of the psychologist's work in the business context. The issues presented provide a range of information that shows that work in a company can bring satisfaction to a psychologist, and that it is possible to explore areas and perform activities, demystifying that the organizational psychologist will only participate in recruitment and selection processes.

Keywords: Organizational Psychology; Work; Health.

1 INTRODUÇÃO

“A Psicologia do Trabalho é a psicologia do homem adulto e assim, perpassa a todas as 'outras psicologias' e relaciona a Psicologia com muitas outras ciências humanas, na medida em que trata do fazer do homem” (Alberto, 2003)

A partir da definição de Psicologia Organizacional apresentada acima, a proposta desse trabalho é ampliar o olhar para as possibilidades de proporcionar bem-estar, saúde e desenvolvimento humano dentro das empresas. De acordo com o Conselho Federal de Psicologia, a atuação do Psicólogo Organizacional e do Trabalho atravessa inúmeros processos no ambiente corporativo ou em qualquer contexto em que exista relações de trabalho, sejam elas formais ou informais. Atua, individualmente ou em equipes multidisciplinares, em tarefas como seleção, desenvolvimento de colaboradores, pesquisa e planos referentes às rotinas de trabalho, análise e intervenções voltadas ao desenvolvimento humano e a saúde mental. Seu trabalho se dá nos níveis de análise, diagnóstico e orientações quanto à saúde do trabalhador, tanto na prevenção quanto na reabilitação. Atua também visando ao aumento da produtividade e da realização pessoal dos colaboradores, tanto a nível individual quanto na relação com o grupo, utilizando técnicas aplicadas e ferramentas de uso exclusivo da psicologia para fornecer subsídios à área de recursos humanos, entre muitas outras atividades.

Alberto (2003) compreende o imaginário popular do psicólogo como alguém que cura e ameniza o sofrimento alheio, como um dos motivos para uma visão limitada da Psicologia Organizacional e do Trabalho. Isso acontece por essa ser uma visão que se afasta da imagem que as pessoas têm do mundo empresarial, pois nessa perspectiva o público não consegue conceber a corrida por lucro e eficiência dando espaço ao acolhimento humano.

Por outro lado, muitos trabalhos publicados apresentam o mundo do trabalho como um contexto apropriado para a prática psicológica, por se tratar de um local de relações entre pessoas,

¹ Complexo de Ensino Superior de Cachoeirinha (CESUCA), Cachoeirinha, RS, Brasil. E-mail: lis_silveira@hotmail.com

² Complexo de Ensino Superior de Cachoeirinha (CESUCA), Cachoeirinha, RS, Brasil. E-mail: jessicaaassmus@gmail.com

³ Complexo de Ensino Superior de Cachoeirinha (CESUCA), Cachoeirinha, RS, Brasil. E-mail: danielaribeiro@cesuca.edu.br

⁴ Complexo de Ensino Superior de Cachoeirinha (CESUCA), Cachoeirinha, RS, Brasil. E-mail: brunaseibel@cesuca.edu.br

além do local de trabalho ser onde pessoas investem grande parte de seu tempo e energia. Dejours (1999), por exemplo, afirma que, apesar do trabalho em alguns casos ser fonte de sofrimento, em muitas situações pode ser fonte de prazer, criando oportunidades de crescimento, proporcionando relações, mantendo a segurança material e estruturando a vida com significado e identidade. Para Bendassolli (2012), o trabalho tem relevante papel na composição da identidade e através do outro. Nos coletivos de trabalho, o indivíduo se percebe valorizado naquilo que faz, daí vem a importância do reconhecimento no trabalho para a saúde psíquica do trabalhador.

A história da Psicologia Organizacional e do Trabalho mostra essa evolução e abertura do campo de atuação. Leão (2012) traça essa trajetória, a partir do surgimento entre meados do século XIX e início do século XX, sendo marcada por uma psicologia mais voltada aos testes, com objetivo de descobrir o indivíduo indicado para o cargo, marcada pela Psicologia Industrial. Na segunda metade do século XX, essa psicologia de caráter técnico começa a ceder lugar para o estudo das organizações e clima, caracterizando-se pela chamada Psicologia Organizacional. O passo seguinte seria o foco nas condições de trabalho, trazendo a Psicologia Social e do Trabalho e seu olhar para a relação entre saúde e trabalho e as experiências subjetivas dos trabalhadores.

A partir de sua evolução histórica e do que define Gondim, Borges Andrade & Bastos (2010), a Psicologia Organizacional enfoca a gestão de pessoas e o comportamento dentro das empresas, destacando os processos de recrutamento, seleção, integração e desenvolvimento de colaboradores, os planos de cargos e salários, além do acompanhamento e evolução de desempenho. Enquanto a Psicologia do Trabalho trata o trabalho do indivíduo e seus impactos para o sujeito além dos domínios da organização.

Dentre as possibilidades de atuação do Psicólogo Organizacional, Hashimoto (2013) destaca a Gestão de Pessoas, que foi a primeira forma de inserção da psicologia nas organizações através dos processos relacionados a recrutamento, seleção, desenvolvimento e avaliação, a Saúde do Trabalhador, que reúne conhecimentos sobre a relação indivíduo x trabalho e o impacto do trabalho na subjetivação do trabalhador e a Cultura Organizacional, que trata das pesquisas de clima e cultura que visam a compreensão do funcionamento da instituição.

Apesar da evolução da Psicologia Organizacional e do Trabalho, que tem ampliado as possibilidades de atuação dos psicólogos nas empresas, Banov (2002) afirma que, em muitos casos, os psicólogos assumem tarefas que não lhes cabem, buscando atender os interesses da empresa e adequando os colaboradores às regras da instituição. Apesar dessas situações a autora salienta que os psicólogos têm se dedicado ao desenvolvimento de programas e treinamentos voltados tanto para funcionários, como para gerências.

Assim, a partir dos trabalhos já realizados sobre o assunto e do estudo de um caso em

¹ Complexo de Ensino Superior de Cachoeirinha (CESUCA), Cachoeirinha, RS, Brasil. E-mail: lis_silveira@hotmail.com

² Complexo de Ensino Superior de Cachoeirinha (CESUCA), Cachoeirinha, RS, Brasil. E-mail: jessicaaassmus@gmail.com

³ Complexo de Ensino Superior de Cachoeirinha (CESUCA), Cachoeirinha, RS, Brasil. E-mail: danielaribeiro@cesuca.edu.br

⁴ Complexo de Ensino Superior de Cachoeirinha (CESUCA), Cachoeirinha, RS, Brasil. E-mail: brunaseibel@cesuca.edu.br

específico, representado pela profissional entrevistada, vamos nos apropriar de conhecimentos para usufruir de todas as possibilidades que a Psicologia Organizacional e do Trabalho nos oferece para melhorar as relações, desenvolver potenciais e humanizar o mundo empresarial.

2 METODOLOGIA

As informações discutidas nesse artigo foram obtidas por meio de uma entrevista semiestruturada concedida por uma profissional da área. O objetivo dessa entrevista era proporcionar um aprofundamento em uma área de atuação do psicólogo. Escolheu-se abordar o contexto organizacional, por se tratar de uma área desafiadora e da qual gostaríamos de entender como os psicólogos podem proporcionar saúde mental e satisfação no ambiente corporativo.

A entrevista foi concedida por uma profissional com graduação em Psicologia, pós-graduada em Desenvolvimento Humano nas Organizações Contemporâneas e em Comportamento Organizacional e mestre em Engenharia de Produção, na área de Planejamento estratégico. A entrevistada possui experiência como psicóloga organizacional em algumas empresas, como empresas de transporte e universidades e atualmente atua como docente do curso de graduação em psicologia em uma faculdade de Cachoeirinha RS, ministrando as disciplinas relacionadas ao contexto organizacional, como a disciplina de Psicologia do Trabalho, por exemplo. A entrevista foi gravada e transcrita.

As perguntas foram elaboradas com o objetivo de compreender a trajetória profissional da entrevistada, buscando saber quando optou pela graduação em Psicologia e o que motivou essa escolha. A profissional contou sobre o início da sua graduação, seus estágios e sua opção pela área organizacional. Também tratou-se sobre as abordagens teóricas que a entrevistada utiliza e das relações que ela faz entre a Psicologia Organizacional e do Trabalho e as demais áreas de atuação da Psicologia. Ao falar sobre as intersecções entre as áreas de atuação a entrevistada detalha sua história profissional que passa pela Psicologia Clínica e Escolar, além da Organizacional.

Foi abordada também a relevância social da Psicologia no Trabalho ao tratar da saúde mental de trabalhadores que passam por grande estresse, precisando ressignificar sua trajetória profissional com apoio da psicologia.

Com o objetivo de nos apropriarmos da rotina da entrevistada na empresa que atua, perguntou-se sobre o ambiente de trabalho e em quais espaços físicos ocorrem a interação entre psicólogo e funcionários. Tratou-se também da questão ética, postura do Psicólogo frente a situações inesperadas e como a entrevistada percebe a resistência de algumas pessoas em relação a sua área de atuação. As perguntas elaboradas foram um guia que conduziu a uma conversa

¹ Complexo de Ensino Superior de Cachoeirinha (CESUCA), Cachoeirinha, RS, Brasil. E-mail: lis_silveira@hotmail.com

² Complexo de Ensino Superior de Cachoeirinha (CESUCA), Cachoeirinha, RS, Brasil. E-mail: jessicaaassmus@gmail.com

³ Complexo de Ensino Superior de Cachoeirinha (CESUCA), Cachoeirinha, RS, Brasil. E-mail: danielaribeiro@cesuca.edu.br

⁴ Complexo de Ensino Superior de Cachoeirinha (CESUCA), Cachoeirinha, RS, Brasil. E-mail: brunaseibel@cesuca.edu.br

aprofundada sobre a rotina, prazeres e limitações do fazer psicológico dentro do ambiente de trabalho.

3 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A entrevistada conta o início de sua trajetória, lembrando sua escolha pela psicologia em 1992, quando tinha 17 anos. Ela explica que optou pela psicologia devido a uma vivência pessoal que a fez pensar “porque não trabalhar com a psicologia? Ter um olhar e uma escuta diferente.”

Ela estudou durante cinco anos, em período integral, dedicando-se exclusivamente à sua graduação. Durante a graduação ela realizou estágios nas áreas escolar, clínica, organizacional e hospitalar, se identificando com quase todas, exceto a hospitalar. Sua preferência era pela psicologia escolar e clínica. Considerava a Psicologia Organizacional um desafio, pois tinha dificuldade em entender, se perguntava “por que não entendo? Por que é tão difícil desenvolver um trabalho na organização?” Como a psicologia organizacional oferecia vasto campo de trabalho e ela queria muito começar a exercer a profissão, e como se sentiu desafiada pela psicologia organizacional, foi se interessando cada vez mais por essa área. Então começou a fazer um estágio em uma empresa de transportes.

Era uma empresa pequena que tinha em média entre 60 e 70 funcionários. Ali ela realizou Diagnóstico Institucional que, segundo Goulart Júnior et al. (2014), é uma importante ferramenta de gestão de pessoas por anteceder qualquer intervenção no meio empresarial, pois é partir de seus resultados que serão traçadas estratégias para conduzir da melhor forma possível as mudanças necessárias. A partir do Diagnóstico Institucional, começou a implantar políticas de recursos humanos, que não existiam até então. Essa empresa nunca tinha tido um profissional da área e proporcionou liberdade para que a psicologia fosse construída dentro da organização. A profissional atuava na área de treinamento, desenvolvimento e clima organizacional. Elaborava treinamentos e grupos operativos para os motoristas e cobradores, trabalhando aspectos como liderança, comunicação, atendimento ao cliente. Esses temas amplos abriam espaço para a escuta do trabalhador que, nos grupos, relatavam o que estava bom e o que causava sofrimento. Esses relatos durante os grupos colaboraram para a questão da saúde mental. Era permitido na empresa também a realização de Psicoterapia Breve de no máximo oito atendimentos. A Psicoterapia Breve permite ampliar o atendimento psicoterápico, alcançando mais pessoas atendidas, sendo adequada a demandas específicas ou quando não existe possibilidade de um processo psicoterápico prolongando. Nesses atendimentos, as metas, que devem ser possíveis de serem alcançadas em tempo determinado, são estabelecidas a partir de uma investigação prévia e um foco é delimitado (Oliveira, 1999). Assim, essa modalidade de intervenção se mostra viável ao contexto

¹ Complexo de Ensino Superior de Cachoeirinha (CESUCA), Cachoeirinha, RS, Brasil. E-mail: lis_silveira@hotmail.com

² Complexo de Ensino Superior de Cachoeirinha (CESUCA), Cachoeirinha, RS, Brasil. E-mail: jessicaaassmus@gmail.com

³ Complexo de Ensino Superior de Cachoeirinha (CESUCA), Cachoeirinha, RS, Brasil. E-mail: danielaribeiro@cesuca.edu.br

⁴ Complexo de Ensino Superior de Cachoeirinha (CESUCA), Cachoeirinha, RS, Brasil. E-mail: brunaseibel@cesuca.edu.br

empresarial.

A entrevistada destaca que a abertura oferecida pela cultura empresarial torna o trabalho do psicólogo diferenciado. Segundo ela nem sempre é possível realizar as intervenções planejadas devido à quantidade de trabalho, mas que mesmo nessas situações um acolhimento e encaminhamento adequados promovem a saúde do trabalhador.

A abordagem predominante na prática da entrevistada é a Psicodinâmica do Trabalho, que é a inter-relação trabalho e saúde, “o estudo das relações dinâmicas entre organização do trabalho e processos de subjetivação que se manifestam nas vivências de prazer-sofrimento” (Mendes, 2007, p. 30). Apesar de priorizar o enfoque pela Psicodinâmica do Trabalhador, ela também diz se apropriar de algumas técnicas da linha de Estresse, a qual atua com ferramentas da TCC. Borsoi (2007) define estresse psicológico no trabalho como a avaliação cognitiva que o sujeito tem de contextos ameaçadores e como enfrenta essas situações, tratando assim das formas de adaptação do trabalhador.

A entrevistada conta que trabalhou de 2002 a 2008 em uma faculdade, atuando no atendimento clínico aos alunos da instituição. Também supervisionava estágios dos estudantes, realizava desenvolvimento dos estudantes na área acadêmica e desempenhava trabalhos na área institucional, dessa forma essa atuação fazia uma intersecção entre as áreas clínica, organizacional e escolar. Quando trabalhou na mesma época em uma empresa de transporte e em uma faculdade, ela desenvolveu um projeto em conjunto com os graduandos do curso de pedagogia. Nesse projeto, os estagiários da pedagogia elaboravam apostilas para os funcionários da empresa de transporte e os preparavam para realizarem provas do supletivo para conclusão do ensino fundamental ou médio.

A entrevistada conta que, ao desenvolver trabalhos que envolvem e valorizam o funcionário, as rotinas de seleção e recrutamento acabam diminuindo em decorrência da menor rotatividade de pessoal. Como exemplo desses trabalhos ela cita o desenvolvimento de funcionários e grupos e de conscientização ambiental. O trabalho do psicólogo nesse contexto apresentado pela entrevistada acaba voltado para a promoção dos funcionários com integração entre eles e a empresa. A profissional desenvolvia trabalhos voltados para nutrição e prática de esportes dos colaboradores. Ela conta que tentou implementar ginástica laboral, preocupada com o sedentarismo dos motoristas e cobradores que trabalhavam sentados, mas esses não aderiram. Porém surgiu a ideia de montarem times de futebol, o que gerou adesão e satisfação, promovendo integração e saúde. Nesse relato, fica evidente a importância de conhecer a equipe para quem se desenvolve o trabalho.

¹ Complexo de Ensino Superior de Cachoeirinha (CESUCA), Cachoeirinha, RS, Brasil. E-mail: lis_silveira@hotmail.com

² Complexo de Ensino Superior de Cachoeirinha (CESUCA), Cachoeirinha, RS, Brasil. E-mail: jessicaaassmus@gmail.com

³ Complexo de Ensino Superior de Cachoeirinha (CESUCA), Cachoeirinha, RS, Brasil. E-mail: danielaribeiro@cesuca.edu.br

⁴ Complexo de Ensino Superior de Cachoeirinha (CESUCA), Cachoeirinha, RS, Brasil. E-mail: brunaseibel@cesuca.edu.br

3.1 CONQUISTA DE ESPAÇO PELO PSICÓLOGO DENTRO DA ORGANIZAÇÃO

A entrevistada destaca que, para o psicólogo conquistar espaço de atuação dentro de uma organização, é importante começar com cautela, iniciando pelo recrutamento e seleção, que costuma ser a porta de entrada da psicologia nas empresas. A partir daí, pode aos poucos desenvolver temas mais amplos para então mostrar para os gestores o quanto a motivação e a saúde dos colaboradores gera resultados positivos e queda de custos para a empresa. Muitas vezes, a empresa pode ter a ideia de que, para promover saúde mental, o investimento é alto. Então, cabe ao psicólogo mostrar que nem sempre é assim. Ela também alerta que o psicólogo não deve entrar em uma empresa apontando erros, pois na visão dos gestores a empresa está certa, fazendo o seu melhor. É importante apontar os pontos positivos de questões que podem ser melhores desenvolvidas para mudar aos poucos a cultura, conforme a empresa permitir isso. O psicólogo precisa considerar a cultura organizacional, pois a partir da compreensão da cultura da empresa será possível entender melhor as questões comportamentais. Cada empresa possui um perfil, uma cultura própria. A cultura organizacional se transforma ao longo do tempo, formando a identidade da organização (Banov, 2002)

De acordo com a entrevistada, “a empresa é como um paciente, que vai amadurecendo conforme o trabalho psicológico vai sendo desenvolvido” [sic]. De acordo com ela, o psicólogo precisa conhecer as técnicas e ferramentas que tem em mãos e acreditar no seu trabalho e na importância da promoção da saúde mental. Ela acrescenta que isso ocorre não apenas no contexto organizacional, mas também na clínica, na escola, no hospital, ou em qualquer outro contexto de atuação do psicólogo.

3.2 EXPECTATIVAS DA EMPRESA E ÉTICA DO PSICÓLOGO

Ao falar sobre as expectativas da empresa em relação ao trabalho do psicólogo, a entrevistada conta que é preciso saber lidar com cautela, pois algumas vezes, ao ser realizado um diagnóstico por exemplo, e surgirem apontamentos dos colaboradores a empresa pode questionar sobre quem levantou a questão. Nessa situação, cabe ao psicólogo se posicionar, mostrando que não está autorizado a falar sobre quem levantou algo individualmente, mas que são questões relevantes ao grupo de colaboradores. Dentro da empresa, o sigilo faz parte da ética do psicólogo, assim como com um paciente no contexto clínico.

Durante a entrevista, é levantado o fato de o psicólogo poder ser visto como um aliado dentro da empresa, mas nunca como um “espião”. De acordo com a entrevistada é preciso

¹ Complexo de Ensino Superior de Cachoeirinha (CESUCA), Cachoeirinha, RS, Brasil. E-mail: lis_silveira@hotmail.com

² Complexo de Ensino Superior de Cachoeirinha (CESUCA), Cachoeirinha, RS, Brasil. E-mail: jessicaaassmus@gmail.com

³ Complexo de Ensino Superior de Cachoeirinha (CESUCA), Cachoeirinha, RS, Brasil. E-mail: danielaribeiro@cesuca.edu.br

⁴ Complexo de Ensino Superior de Cachoeirinha (CESUCA), Cachoeirinha, RS, Brasil. E-mail: brunaseibel@cesuca.edu.br

discernimento, bom senso e “jogo de cintura”. O psicólogo não assume um lado – empresa ou funcionário – até porque a entrevistada traz uma visão em que não existem lados, pois um precisa do outro nesse contexto. Da mesma forma que alguns colaboradores reclamam de posturas da empresa, existe também a necessidade de conscientização em casos como o bom uso do espaço e material. A profissional já vivenciou situações de mau uso, como pessoas que usavam papel higiênico e colocavam o rolo no chão, quebravam utensílios, e essas questões foram pontos a serem trabalhados. A entrevistada explica: “Existe sempre dois lados para tudo, o importante é tu ser o mediador, trabalhar a mediação, então eu sempre penso assim, eu não estou do lado do trabalhador nem da empresa, é um contexto só, é um olhar sistêmico.” [sic]. Para Morgan (1996), uma organização pode ser comparada a “caixinhas chinesas”, por conterem um sistema dentro de outro. Assim como essas caixinhas, a empresa contém sujeitos (que são um sistema em si), que pertencem a um grupo ou setor, e assim sucessivamente, onde todos se influenciam mutuamente.

3.3 RELEVÂNCIA SOCIAL DO TRABALHO DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL

Perguntada sobre a possibilidade de desempenhar um papel social, levando tratamento a quem precisa, dentro do seu local de trabalho, a entrevistada relata o caso de um motorista de ônibus que se envolveu em um acidente no exercício da profissão que resultou na morte de uma criança. Esse motorista desenvolveu crises de pânico e não conseguiu mais dirigir, em função disso ele ficou deprimido. O motorista tentou retomar a função, mas as crises de pânico eram recorrentes, assim ele procurou a entrevistada, que atuava como psicóloga na empresa, e relatou o que estava acontecendo. A profissional realizou o acolhimento e o encaminhou para o INSS. Esse trabalhador foi afastado e, apesar de tentar muito o retorno, ele não conseguiu. Então ele teve um acompanhamento psicológico, em que a entrevistada o visitava em sua casa e o levava para a empresa para ele conversar com os antigos colegas. Foram realizados 20 atendimentos e a partir disso, em conjunto, a psicóloga e o motorista pensaram em um trabalho alternativo, manual, ele começou a trabalhar com madeira e com pintura. Essa atuação contemplou uma prática da psicologia social comunitária em relação aos objetivos alcançados, pois esse é um exemplo de meta definida a posteriori de forma conjunta entre terapeuta e funcionário. Freitas (1998) explica essa prática na psicologia comunitária, afirmando que as demandas da população atendida é que devem nortear a prática do psicólogo. Para o autor, o trabalho terapêutico deve ser uma construção conjunta. Também acrescenta que, apesar dos imprevistos e limitações inerentes ao processo, o psicólogo tem parâmetros para sua ação, sendo alguns deles originados da atuação conjunta entre terapeuta e paciente e outros recursos da própria ciência psicológica.

Esse resgate da capacidade produtiva foi essencial para a saúde mental desse trabalhador. Esse é um exemplo do que é possível realizar pelo viés da psicologia do trabalho. A entrevistada

¹ Complexo de Ensino Superior de Cachoeirinha (CESUCA), Cachoeirinha, RS, Brasil. E-mail: lis_silveira@hotmail.com

² Complexo de Ensino Superior de Cachoeirinha (CESUCA), Cachoeirinha, RS, Brasil. E-mail: jessicaaassmus@gmail.com

³ Complexo de Ensino Superior de Cachoeirinha (CESUCA), Cachoeirinha, RS, Brasil. E-mail: danielaribeiro@cesuca.edu.br

⁴ Complexo de Ensino Superior de Cachoeirinha (CESUCA), Cachoeirinha, RS, Brasil. E-mail: brunaseibel@cesuca.edu.br

ênfatiza que, para um caso assim, é necessário abertura e envolvimento da organização. Porém, os gestores também podem ser sensibilizados para isso, pois quando eles se sentem envolvidos com a vida e a saúde de seus colaboradores, essas questões tornam-se relevantes. A empresa é gerida por pessoas que, se forem tocadas para essas possibilidades, mudarão a realidade atual. É um trabalho em conjunto e constante, um crescimento e uma ampliação na forma de ver o capital humano. Para Birchal e Muniz (2010), a organização deve estar atenta a fim de proporcionar incentivo e respaldo para que seus colaboradores se realizem, tenham suas necessidades atendidas e se mantenham motivados. Os autores consideram esses fatores essenciais à saúde mental dos funcionários.

Frustrações fazem parte desse processo, pois muitas vezes o psicólogo não tem espaço para realizar o que idealiza. É preciso paciência e ter em mente que a empresa vai passar por uma mudança de valores e comportamentos, o que nem sempre acontece, mas quando ocorre se torna extremamente gratificante.

3.4 SETTING TERAPÊUTICO NO CONTEXTO EMPRESARIAL

Nas empresas, o trabalho do psicólogo se torna mais efetivo conforme for mais dinâmico. De acordo com a entrevistada, não é produtivo ficar fechado em uma sala, esperando a demanda chegar. O psicólogo precisa se movimentar dentro do espaço de trabalho, promover o contato, circular. A sala do psicólogo, dentro da empresa, se torna um espaço que os colaboradores não se sentem a vontade para buscar, então o psicólogo que deve descobrir onde a demanda está. A sala pode ser importante apenas para momentos de planejamento, mas o fazer psicológico acontece nos corredores, nos banheiros, dentro dos setores, onde o colaborador circula. No local onde acontece a rotina do trabalhador é possível perceber quem está cansado, como os relacionamentos estão funcionando, é possível, através dessa realidade, perceber as demandas e planejar estratégias.

No contexto organizacional, a relação entre psicólogo e colaboradores difere do contexto psicoterápico. Na psicoterapia, ocorre um vínculo terapeuta-paciente que geralmente se dá em tempo mais prolongado e individualizado. Holmes (1991, em Marcolino, 2006, p. 72), define a psicoterapia como “uma forma de tratamento baseado no uso sistemático do relacionamento entre terapeuta e paciente para produzir mudanças na cognição, sentimentos e comportamento”. O psicólogo organizacional, por sua vez, atuará em demandas pontuais, recorrendo a diversas técnicas, entre elas a psicoterapia breve, mais adequada ao dinamismo do contexto empresarial.

¹ Complexo de Ensino Superior de Cachoeirinha (CESUCA), Cachoeirinha, RS, Brasil. E-mail: lis_silveira@hotmail.com

² Complexo de Ensino Superior de Cachoeirinha (CESUCA), Cachoeirinha, RS, Brasil. E-mail: jessicaaassmus@gmail.com

³ Complexo de Ensino Superior de Cachoeirinha (CESUCA), Cachoeirinha, RS, Brasil. E-mail: danielaribeiro@cesuca.edu.br

⁴ Complexo de Ensino Superior de Cachoeirinha (CESUCA), Cachoeirinha, RS, Brasil. E-mail: brunaseibel@cesuca.edu.br

3.5 POSTURA E PAPEL DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL

Sabendo que a neutralidade total é um ideal distante para o psicólogo imerso no contexto, mas que uma distância é necessária para manter uma visão geral e não se envolver a ponto de tornar impossível atuar, perguntamos como a entrevistada trabalha esse limiar. Ela nos ilustra trazendo o exemplo do contexto clínico, em que o psicólogo continua sentindo como um ser humano, mas se abstém para lidar com a situação. Assim como na clínica, na empresa o psicólogo lida com a transferência e a contratransferência, e precisa separar suas próprias limitações das limitações do outro. Para Diamond (1993, em Almeida, 2013, p. 15) transferência “é a partilha inconsciente de emoções entre duas ou mais pessoas no qual uma projeta sentimentos e atitudes de relações passadas noutra pessoa no presente”. Quando essa projeção parte do psicólogo em relação ao colaborador trata-se da contratransferência. A entrevistada também traz o fato dos outros colaboradores saberem que o psicólogo, apesar de também ser um funcionário, está ali com um papel específico e eles precisam ver o psicólogo com esse papel diferenciado para se sentirem seguros. Essa diferenciação de papéis é o que a Psicologia Social chama de Papéis Sociais, que se refere às formas de adaptação do indivíduo ao contexto, criando sua subjetividade, identidade e assumindo posturas adequadas a cada situação (Banov, 2002). No contexto empresarial, o psicólogo se diferencia de empresa e colaboradores fazendo a mediação entre eles, sendo neutro a ponto de respeitar a privacidade de cada um, mas se envolvendo a ponto de ter a segurança de quem confia sua saúde mental e empresarial a esse profissional.

3.6 PRECONCEITO QUANTO À PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

Para a entrevistada, “o preconceito, independente de em relação ao que for, parte de uma ideia rasa, de um olhar vago sobre um tema, sem sentido, conhecimento ou atuação” [sic]. Para ela, muitas vezes cria-se preconceito em relação a ideias e atuações que não são percebidos imediatamente. Ela diz, existir um olhar que, independente da área, não deve ser limitado a um campo de atuação, pois é preciso ampliar a atuação do psicólogo. De acordo com Banov (2002), a psicologia estuda os diversos aspectos do comportamento humano e com essa compreensão vai oferecer subsídios para entender o comportamento no ambiente de trabalho. A partir desse conhecimento, o psicólogo tem meios para promover também uma consciência crítica para as relações no trabalho, encaminhando os indivíduos a maior liberdade e autorrealização.

Segundo a entrevistada, se achamos que o que está sendo feito hoje dentro dessa área

¹ Complexo de Ensino Superior de Cachoeirinha (CESUCA), Cachoeirinha, RS, Brasil. E-mail: lis_silveira@hotmail.com

² Complexo de Ensino Superior de Cachoeirinha (CESUCA), Cachoeirinha, RS, Brasil. E-mail: jessicaaassmus@gmail.com

³ Complexo de Ensino Superior de Cachoeirinha (CESUCA), Cachoeirinha, RS, Brasil. E-mail: danielaribeiro@cesuca.edu.br

⁴ Complexo de Ensino Superior de Cachoeirinha (CESUCA), Cachoeirinha, RS, Brasil. E-mail: brunaseibel@cesuca.edu.br

não é o suficiente, então precisamos refazer, e cabe a nós, profissionais da psicologia, a mudança. E se, ao longo da história da Psicologia Organizacional, tivemos exemplos de atuações que não foram positivas, precisamos ter consciência de que isso ocorre em todas as áreas. Alberto (2003) explica que a visão limitada da atuação do psicólogo organizacional pode ter origem histórica, assim como ocorre com a visão geral do psicólogo. Geralmente as atividades tradicionais do psicólogo organizacional é que são lembradas, como recrutamento, seleção e treinamento. Assim como o público em geral ainda associa a imagem dos psicólogos a um consultório com divã, remetendo a uma vertente clássica da psicanálise. Com essa consciência, os profissionais da psicologia devem lançar mão da informação como forma de combate a essa visão estereotipada da psicologia em todos os contextos de atuação, mostrando a evolução histórica dessa ciência e a ampliação das possibilidades para sua aplicação.

A entrevistada acredita que o preconceito pode ser uma forma de defesa em relação a uma ideia nova e desconhecida. Ela ainda enfatiza que, acima de tudo, o respeito é fundamental e se essa área não parece atrativa para alguns, por falta de afinidade ou conhecimento, ou por uma experiência negativa, é importante saber que é possível fazer psicologia promovendo bem estar e saúde mental nas empresas, apesar dos obstáculos, e justamente devido a esses obstáculos a Psicologia Organizacional se torna essencial na vida dos trabalhadores.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir da vivência compartilhada por uma profissional que trouxe suas experiências reais, percebe-se que a Psicologia Organizacional e do Trabalho é extremamente ampla, permitindo que uma multiplicidade de saberes psicológicos sejam colocados em prática nesse contexto. Como local de convivência de pessoas com interesses e motivações diversos, o ambiente corporativo é cenário de conflitos e realizações, de alegria e de sofrimento. A saúde mental pode ser amplamente promovida nesse contexto, assim como o desenvolvimento de potencialidades, a integração e a busca de maior realização pessoal e crescimento, que como consequência trará também crescimento econômico às empresas que investem, pois pessoas saudáveis e motivadas serão profissionais produtivos e eficientes.

Entende-se que o caso aqui relatado trata-se de uma experiência positiva que foi possível não apenas pela competência da profissional, mas pelo espaço que a entrevistada conseguiu conquistar nas empresas que atuou, foram empresas que deram abertura e possibilitaram o desenvolvimento de projetos voltados a saúde mental de seus colaboradores. Nem sempre encontraremos essa abertura, então cabe a nós psicólogos conquistarmos esse espaço aos poucos, mostrando a importância da saúde e bem estar das pessoas que fazem as organizações.

¹ Complexo de Ensino Superior de Cachoeirinha (CESUCA), Cachoeirinha, RS, Brasil. E-mail: lis_silveira@hotmail.com

² Complexo de Ensino Superior de Cachoeirinha (CESUCA), Cachoeirinha, RS, Brasil. E-mail: jessicaaassmus@gmail.com

³ Complexo de Ensino Superior de Cachoeirinha (CESUCA), Cachoeirinha, RS, Brasil. E-mail: danielaribeiro@cesuca.edu.br

⁴ Complexo de Ensino Superior de Cachoeirinha (CESUCA), Cachoeirinha, RS, Brasil. E-mail: brunaseibel@cesuca.edu.br

Para um próximo artigo, seria importante realizar um levantamento de dados que mostrem os benefícios da atuação do psicólogo para o sucesso das empresas, pois ainda se faz necessário que o mundo corporativo assimile os benefícios da promoção da saúde mental no ambiente de trabalho, propiciando assim oportunidades de parceria e desenvolvimento de projetos visando o bem-estar de suas equipes.

REFERÊNCIAS

ALBERTO, L. C. F. R., papel do psicólogo nas organizações, *Coleção cadernos de estudo e pesquisas*, Série: Didática, ano: IX, nº:2-002/03, ISSN 1517 – 9230. 2003.

ALMEIDA, S., *Psicologia aplicada à Gestão: Tipos predominantes de Estrutura de Personalidade do Líder em organizações líder no mercado - Estudo no Sector dos Transportes*, Instituto Superior de Gestão. 2013.

BANOV, M. R., *A Psicologia, Ferramentas da Psicologia Organizacional*, (33), São Paulo: Cena Un.2002.

BENDASSOLLI, P. F. Reconhecimento no trabalho: perspectivas e questões contemporâneas. *Psicologia em Estudo*. 17 (1), 2013.

BORSOI, I. C. F., Da Relação Entre Trabalho e Saúde à Relação Entre Trabalho e Saúde Mental, *Psicologia & Sociedade*, 19(1), p. 103-111. 2007.

BIRCHAL, S. O. & MUNIZ, R. M., *Psicologia Organizacional e do Trabalho; teoria, pesquisa e temas correlacionados*, A Lógica do Capitalismo e o Trabalho Humano. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2010.

CFP, *Atribuições do Psicólogo no Brasil*. Disponível em: <https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2008/08/atr_prof_psicologo.pdf>. Acesso em: 09 out. 2017.

DEJOURS, C. *A banalização da injustiça social*. São Paulo: Fundação Getulio Vargas, 1999.

FREITAS, M. F. Q., Inserção na comunidade e análise de necessidades: reflexões sobre a prática do psicólogo, *Psicologia Reflexão e Crítica*, 11(1). 1998.

GONDIM, S. M. G., BORGES Andrade, J. E., & BASTOS, A. V. B., Psicologia do Trabalho e das Organizações: Produção Científica e Desafios Metodológicos, *Psicologia em Pesquisa*, 4(2), 2010.

¹ Complexo de Ensino Superior de Cachoeirinha (CESUCA), Cachoeirinha, RS, Brasil. E-mail: lis_silveira@hotmail.com

² Complexo de Ensino Superior de Cachoeirinha (CESUCA), Cachoeirinha, RS, Brasil. E-mail: jessicaaassmus@gmail.com

³ Complexo de Ensino Superior de Cachoeirinha (CESUCA), Cachoeirinha, RS, Brasil. E-mail: danielaribeiro@cesuca.edu.br

⁴ Complexo de Ensino Superior de Cachoeirinha (CESUCA), Cachoeirinha, RS, Brasil. E-mail: brunaseibel@cesuca.edu.br

HASHIMOTO, F. M. B., *Possibilidades de Atuação do Psicólogo Organizacional no Contexto de Transformação nas Organizações*, (2013).

LEÃO, L. H. C., *Psicologia do Trabalho: aspectos históricos, abordagens e desafios atuais, Estudos Contemporâneos da Subjetividade*, 2(2), 2012.

MARCOLINO, J. A. M., *Psiquiatria e Psicoterapia no âmbito institucional, Ética e Psiquiatria*, 2ª ed. São Paulo: Conselho Regional de Medicina do Estado de São Paulo, 2007.

MENDES, A. M., *Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisas, Coleção Trabalho Humano*; Casa Psi Livraria, Editora e Gráfica Ltda e All Books Casa do Psicólogo; ISBN 978-85-7396-519-3, cap. 1 a Teoria, p. 29-49.2007.

MORGAN, G., *Imagens da organização, A Natureza Entra em Cena: As Organizações Vistas como Organismos*. São Paulo: Atlas, 1996.



¹ Complexo de Ensino Superior de Cachoeirinha (CESUCA), Cachoeirinha, RS, Brasil. E-mail: lis_silveira@hotmail.com

² Complexo de Ensino Superior de Cachoeirinha (CESUCA), Cachoeirinha, RS, Brasil. E-mail: jessicaaassmus@gmail.com

³ Complexo de Ensino Superior de Cachoeirinha (CESUCA), Cachoeirinha, RS, Brasil. E-mail: danielaribeiro@cesuca.edu.br

⁴ Complexo de Ensino Superior de Cachoeirinha (CESUCA), Cachoeirinha, RS, Brasil. E-mail: brunaseibel@cesuca.edu.br