

## O PAPEL DO PSICÓLOGO NA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS DAS ORGANIZAÇÕES

CHAVES, Natália Azenha

Discente do Curso de Psicologia da Faculdade de Ciências da Saúde –  
FASU/ACEG – GARÇA/SP –  
BRASIL

e-mail: [natalya\\_azonha@hotmail.com](mailto:natalya_azonha@hotmail.com)

NUNES, Ruth, Vieira

Docente do Curso de Psicologia da Faculdade de Ciências da Saúde -  
FASU/ACEG – GARÇA/SP –  
BRASIL

e-mail: [rutyvnunes@globocom.com](mailto:rutyvnunes@globocom.com)

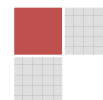
### RESUMO

Este artigo foi uma revisão literária e teve como objetivo geral a investigação do papel do Psicólogo organizacional na empresa e sua prática, além de descrever os diferentes conceitos dos termos da Psicologia Organizacional e do Trabalho, focando principalmente o papel do Psicólogo na gestão de RH, nas Organizações.

**PALAVRAS-CHAVE:** Psicologia Organizacional, Psicologia do Trabalho, Papel do Psicólogo Organizacional, Organização.

### ABSTRACT

This article was a literature review and aimed to research the role of organizational psychologist at the company and its practice, and describe the different concepts of the terms of the Work and Organizational Psychology, focusing primarily on the role of the Psychologist in HR management, in Organizations



**KEY-WORDS:** Organizational psychology, Psychology of the Work, Paper of the Organizational Psychologist, Organization.

## 1. INTRODUÇÃO

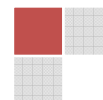
O foco deste trabalho é apresentar a importância e a necessidade do Psicólogo no contexto organizacional. A atuação do Psicólogo nas organizações, frequentemente, tem sido objeto de estudo e discussão entre os profissionais que a exercem, e entre os estudiosos ligados às empresas e instituições.

A Psicologia Organizacional surgiu a partir do momento em que os psicólogos deixaram de estudar apenas os locais de trabalho e passaram a discutir, também, as estruturas da organização, conferindo um caráter mais estratégico a esta área de atuação (DUTRA, 2008).

Para Silva (2005), o trabalho do Psicólogo Organizacional não pode ser individualizado e descontextualizado do ambiente onde a organização está inserida. Ele deve atuar como um profissional de Recursos Humanos, desenvolver atividades que supram as necessidades da organização e as auxiliem a se tornarem competitivas e a sobreviverem nesse mercado globalizado, em que o capital humano e a qualidade total são os pontos-chave para o sucesso organizacional.

Nesse sentido, o papel do psicólogo organizacional é fundamental para alcançar níveis excelentes de Qualidade por toda a organização, sendo a interação entre funcionário, psicólogo e empresa, um requisito primordial para o sucesso organizacional. Assim sendo considerar que:

É preciso colocar todo nosso conhecimento, habilidades, e atitudes de "cientistas do comportamento humano" a serviço das pessoas, contribuindo desta forma para empresas mais humanas, onde o lucro seja uma consequência natural do trabalho bem feito, porque é feito por pessoas felizes (SILVA, 2005, p.1).



## 2. DESENVOLVIMENTO

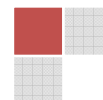
Pela evolução histórica da Psicologia Organizacional e do Trabalho, percebe-se que o desafio do Psicólogo é promover um ambiente saudável e produtivo, mas que consiga atender às necessidades, tanto do empregado quanto da organização. Acompanhando a evolução da sociedade, sua tarefa consiste em buscar meios para que ambos lidem melhor com as mudanças.

Conforme Chiavenato (2009), as organizações precisam investir pesadamente nas pessoas. Segundo ele, uma tarefa sem fim, mas prodigiosamente valiosa. Em empresas que atendem a essa necessidade de valorização efetiva dos colaboradores, o Psicólogo tem, hoje, importância fundamental, na busca dessa reciprocidade.

Para Maximiliano (1992), uma organização é formada pelo conjunto de pessoas, máquinas e outros equipamentos, recursos financeiros e outros. Então, é o resultado da combinação de todos estes elementos, orientados a um objetivo comum. A hierarquia que se forma nas organizações não é, de certa forma, obrigatória, mas a necessidade de se limitar postos para as pessoas acaba criando. Também, vale salientar que o contexto cultural no qual a organização está inserida se torna um fator importante, pois ela tem que ter um motivo pra existir em um determinado contexto.

Segundo Chiavenato (2009), vivemos em uma sociedade de organizações, pois nascemos nelas, aprendemos nelas, servimo-nos delas, trabalhamos nelas e passamos a maior parte de nossas vidas dentro delas.

Segundo Bergamini (2005), um dos objetivos pretendidos com o estudo da Psicologia é a busca de formas mais saudáveis de vida para o ser humano; o

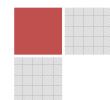


autor salienta que grandes e profundos problemas psicológicos parecem ter, na sua maior parte, origem no fato de que esse maravilhoso desenvolvimento industrial e técnico, não resultou na correspondente satisfação afetiva e emocional das pessoas que estão sob seus pretextos.

Para Mion (2007), o mercado atual exige da área de Recursos Humanos e, conseqüentemente, de seus profissionais, uma mudança de postura em relação aos tradicionais moldes de antigamente. Recrutar, treinar e avaliar são apenas algumas das possibilidades de atuação do profissional de RH. Para se adequar a essa nova tendência, o profissional deve conciliar diferentes conhecimentos teóricos, antecipar necessidades e transformar seu trabalho, que, muitas vezes, é subjetivo, em resultados palpáveis para as organizações

Conforme salienta Porras (2001), ninguém melhor que o Psicólogo Industrial (o qual se encarrega do treino e desenvolvimento do pessoal) e o Psicólogo Organizacional (encarregado de níveis mais amplos, como é o caso do desenvolvimento de recursos humanos) para dirigir e realizar a tarefa de Gestão de Pessoas. Esclarece o autor que o objetivo desta área da organização compreende todos os conceitos elementares que o especialista na conduta humana, orientado para o comportamento organizacional, conhece e domina. Também, enfatiza que, simultaneamente, é o Psicólogo quem domina os princípios do comportamento, individual e grupal, os fundamentos da aprendizagem de comportamentos, o seu reforço, a motivação e satisfação laboral, assim como a organização e direção eficaz de equipes de trabalho. Por tudo isto, este profissional é indicado, caso se pretenda aproveitar ao máximo o potencial de todos os Recursos Humanos da empresa, de forma a desenvolvê-los com iniciativa e eficácia, e com objetivos claros; bem como persuadir, através de uma comunicação bem estruturada e organizada, grupos multidisciplinares internos capazes de serem sementes da liderança na organização.

O autor continua apontando que esta é a missão dos psicólogos, os quais trabalharão em organizações cada vez mais complexas durante o próximo milênio;

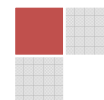


serão líderes e peças fundamentais para potencializar determinados elementos, fazendo do trabalho organizacional uma forma de vida e compreendendo totalmente a missão, visão e cultura da empresa; tendo, como resultado, técnicas de organização forjadas à medida desta cultura e sua posterior eficiência e eficácia no desenvolvimento dos RH (PORRAS, 2001).

Bruttin (2007) aponta que a grande tarefa do Psicólogo Organizacional é criar uma relação de reciprocidade e um compromisso cooperativo entre proprietário e gestores, de um lado, e trabalhadores do outro. Isso gera a tendência de integrar o Psicólogo às equipes de planejamento estratégico. Segundo o autor, “muitas empresas hoje já buscam seriamente essas relações de reciprocidade, baseadas no crescimento compartilhado e no respeito mútuo”(p.7).

### 3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o presente trabalho, foi possível perceber que se torna indispensável ter em mente que, se o Psicólogo Organizacional quiser conquistar e ampliar seu espaço nas organizações será necessário agir como profissional de Recursos Humanos, ou seja, como um profissional mais aberto, informado, conhecedor do mercado, dos negócios da empresa e das reais necessidades de seus colaboradores. Necessita empregar seus conhecimentos como diferencial competitivo, sem se limitar a eles, pois, enquanto profissional de Recursos Humanos, tem que refletir em novas formas de fazer as coisas, ampliar suas competências, colher conhecimentos em outras áreas, aprimorar suas habilidades no trabalho com as pessoas, e agregar valor ao negócio e às atividades que desempenha. Cabe ao Psicólogo cuidar para que sua atuação não permaneça estreita e voltada apenas a objetivos imediatos. De um lado, que envolva todos os aspectos da organização, desde seu planejamento estratégico, até as



particularidades do dia-a-dia, fornecendo seu trabalho em forma de consultoria abrangente a todos os níveis e setores.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BERGAMINI, C.W. **Psicologia aplicada à administração de empresas**. São Paulo: Atlas, 4º ed. 2005.

BRUTTIN, A. **Uma história de desafios**. Como surgiu a Psicologia Organizacional e do Trabalho e para onde ela caminha. Revista Diálogos. Psicologia Ciência e Profissão. Brasília, nº 5, p.27. dez.2007

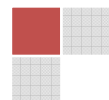
CHIAVENATO, I.,. **Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos**. Como incrementar talentos na empresa. São Paulo: Manole, 2009.

DUTRA, D. **Qual é o papel do psicólogo nas organizações?** Disponível em: [http://www.institutomvc.com.br/costacurta/artdd04\\_Pscologo\\_Organizacao.htm](http://www.institutomvc.com.br/costacurta/artdd04_Pscologo_Organizacao.htm)  
Acesso em: 18.set. 2008.

MAXIMILIANO, A. C. A. **Introdução a administração**. 3º ed., São Paulo: Atlas, 1992.

MION, C. R. **O papel do psicólogo na área de RH**, 2007. Disponível em: <http://www.redepsi.com.br/portal/modules/smartsection/item.php?itemid=413>.  
Acesso em: 06.out. 2009.

PORRAS, J. P. L. **O papel fundamental do psicólogo na gestão de recursos humanos das organizações do século XXI**. 2001. Disponível em:



[http://www.psicologia.com.pt/artigos/ver\\_artigo.php?codigo=a0111&area=d8&subarea](http://www.psicologia.com.pt/artigos/ver_artigo.php?codigo=a0111&area=d8&subarea). Acesso em: 01.out.2009.

SILVA, R. M. **O papel do psicólogo organizacional na gestão da qualidade Total**, 2005. Disponível em: <http://www.via6.com/topico.php?tid=3241>. Acesso em: 18/Set. 2008.

