

A IMPORTÂNCIA DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL NO TREINAMENTO DE FUNCIONÁRIOS

Beatriz Monteiro de Lima Gonçalves¹
Pedro Henrique Grassi²

1 – Discente da Graduação de Psicologia - Faculdades ASMEC - Ouro Fino - MG

2 – Docente do Curso de Psicologia e Orientador - Faculdades ASMEC - Ouro Fino - MG

RESUMO

A psicologia organizacional vem ganhando espaço desde o cenário da Psicologia Industrial e Psicologia do trabalho. Com as mudanças que vêm ocorrendo durante esses períodos, ocorreram grandes impactos no crescimento das organizações, o que influenciou a atuação dos psicólogos junto ao trabalho e desenvolvimento humano de cada funcionário. Diante disso, este trabalho se buscou entender as contribuições do psicólogo organizacional na qualidade de vida e do ambiente de trabalho de cada indivíduo e como o treinamento e desenvolvimento dos funcionários causam ótimos resultados. Demonstrando que com o acompanhamento dos profissionais desta área, tanto a empresa quanto o funcionário possuem resultados positivos durante as jornadas de trabalho, o que acaba influenciando e destacando a empresa dentro do mercado de trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Psicologia, Treinamento e Desenvolvimento, Funcionário.

ABSTRACT

Organizational psychology has been gaining prominence since the emergence of Industrial Psychology and Work Psychology. With the changes that have occurred throughout these periods, there have been significant impacts on the growth of organizations, which influenced the role of psychologists in the work and human development of each employee. Considering this, the aim of this work is to understand the contributions of organizational psychologists to the quality of life and work environment of each individual, and how employee training and development lead to excellent results. It demonstrates that with the support of professionals in this field, both the company and the employee experience positive outcomes throughout their work journeys, influencing and elevating the company's standing in the job market.

KEYWORDS: Psychology, Training and Development, Employee.

INTRODUÇÃO

O psicólogo possui algumas áreas de atuação. A área que se destaca neste artigo é psicologia industrial (organizacional), cujo a área possui grande crescimento ao longo dos anos, o profissional no ambiente de trabalho é de grande importância para o bem-estar e a produtividade do funcionário, já para os gestores essa profissão auxilia nos lucros da instituição,

segundo GOULART e SAMPAIO (1998) 15,9% dos profissionais trabalham com o treinamento de funcionários.

A psicologia organizacional de certa forma precisa caminhar lado a lado com o departamento de recursos humanos, para que os resultados positivos sejam além do bem estar e da saúde mental e emocional do funcionário, podendo auxiliar no recrutamento e seleção, adaptações de cargos e salários e principalmente no treinamento em funcionários, sendo assim esta área, desenvolveu práticas e teorias que resultam nas mudanças na área corporativa daquela instituição, levando sempre a promoção e prevenção de saúde mental e situações rotineiras que acabam influenciando o bem estar emocional do funcionário, como sugerido por GOULART e SAMPAIO (1998).

Os treinamentos são processos aplicados no ambiente laboral para o desenvolvimento e aumento de conhecimento e habilidades de cada funcionário para as realizações das suas funções diariamente. Existem treinamentos que são indispensáveis para uma corporação, entre eles estão listados o treinamento onboarding (integração) que é o treinamento para o funcionário que acabou de entrar na empresa, também pode ser aplicado treinamentos voltados para motivação e sentimentos pessoais de cada funcionário o que acaba facilitando o trabalho em equipe e aumentando a empatia, esse treinamento possui o nome de soft skill (comportamental) e o treinamento para habilidades técnicas que são conhecidos como hard skill.

O treinamento aplicado por psicólogos em organizações tem como base o estudo dos comportamentos individuais e grupais, podendo se estender para o comportamento da empresa de maneira em geral, tendo como um de seus objetivos a resolução de barreiras no ambiente corporativo, o que acaba trazendo grandes benefícios para uma empresa, pois é trabalhado e focado para o aumento do bem-estar de cada funcionário, bem como a motivação, como já citado nos autores acima.

MARCO TEÓRICO

A solução de conflitos e de melhoras de desempenho no ambiente corporativo, se dá ao treinamento e desenvolvimento dos seus colaboradores, o que faz que ocorra um aumento em suas habilidades e competências, fazendo assim que ocorram mudanças significativas em seus pensamentos e nas suas ações.

Para que o treinamento seja realizado e tenha resultados positivos é preciso analisar as concepções psicológicas, entre elas a motivação, atitudes e ações, organizações e questões cognitivas para que tenha uma provocação resultando na melhora dos funcionários. (CHIAVENATO, IDALBERTO, 1997, p. 15)

Então é neste momento que entra o psicólogo organizacional e do trabalho, com ele é possível analisar a fundo as características e os resultados individuais de cada funcionário visando e trabalhando a melhora das relações sociais e afetivas, mudando sempre as ações e atitudes do funcionário para melhor desempenho organizacional e individual, mantendo como exemplo, dinâmicas em grupo.

Chiavenato (1997), informa que o treinamento é uma educação, que faz com que ocorram adaptações no meio corporativo por meio de suas funções ou na forma de desenvolver suas funções, essas atividades que são desenvolvidas, são a curto prazo, ou seja, são atividades elaboradas e planejadas para determinada intenção.

Ocorre mudanças em comportamentos ao longo dos treinamentos, sendo elas a transmissão de informações, que é um dos elementos principais no tema, pois é onde ocorre o compartilhamento de conhecimentos entre aplicador e funcionário, ocorre também o desenvolvimento de habilidades e as modificações de atitudes e a criação de conceitos, que nada mais é que, o aumento de ideias sobre determinado treinamento.

Observa-se alguns objetivos em cada treinamento, como informado por Chiavenato (1997), temos exemplos de preparação de funcionários para determinada função que seja de início imediato, aumentar as oportunidades de desenvolvimento empresarial e também pessoal e também a mudança de atitudes, visando sempre o aumento da produtividade e da motivação de cada funcionário, o que irá influenciar na queda da rotatividade de uma empresa.

1 TREINAMENTO EM FUNCIONÁRIOS

Para Chiavenato (1999), possui uma divergência nos significados do treinamento e do desenvolvimento mesmo sendo métodos parecidos, o que difere um do outro é o tempo de execução. O treinamento visa aumentar o conhecimento e preparar o funcionário para o cargo atual, aumentando suas capacidades e habilidades, já o desenvolvimento é voltado para cargos futuros, o qual o empregador prepara o contribuinte para novas habilidades e competências.

Apresenta diversos conceitos sobre treinamento, como:

Treinamento é o processo de desenvolver qualidades nos recursos humanos para habilitá-los a serem mais produtivos e contribuir melhor para o alcance de seus objetivos organizacionais. O propósito do treinamento é aumentar a produtividade dos indivíduos em seus cargos, influenciando seus comportamentos. (CHIAVENATO, 1999, p.295)

E também:

Treinamento é o processo educacional de curto prazo aplicado de maneira sistemáticas e organizada, através do qual as pessoas aprendem conhecimentos, atitudes e habilidades em função de objetivos definidos. (CHIAVENATO, 1999, p.295)

De acordo com Chiavenato o treinamento ele aumenta o valor da organização e dos funcionários, o que faz um reflexo direto aos clientes. É comum os treinamentos serem voltados para a parte comportamental, o que acaba causando mudanças na parte criativa de cada indivíduo aumentando o seu instinto de equipe, proporcionando satisfação pessoal e o aumento na qualidade das atividades exercidas.

A principal finalidade dos treinamentos segundo Chiavenato (2004) são os alcances dos objetivos organizacionais, porém interferindo positivamente em oportunidades aos funcionários, obtendo conhecimentos e a aptidão, oferecendo o desenvolvimento pessoal e empresarial podendo proporcionar alterações em comportamentos e condutas de cada funcionário. Tendo como um dos objetivos capacitar o indivíduo a proatividade e inovação, trabalhando conjuntamente com os objetivos da instituição.

Existem três áreas do desenvolvimento: desenvolvimento individual, desenvolvimento organizacional e o desenvolvimento do grupo.

Há onze técnicas para identificar se existem necessidade de fazer treinamentos, entre elas ocorrem a avaliação de desempenho e a observação junto a questionários, solicitações e entrevistas com gerentes e reuniões interdepartamentais, testes referentes aos conhecimentos dos funcionários, a modificação e a análise de cargos, de preferência ocorrendo relatórios periódicos da empresa.

1.1 Técnicas para treinamento e desenvolvimento

As técnicas são métodos para aumentar a motivação e causar um estímulo para os funcionários de uma empresa por meio de treinamentos. Para melhor entendimento os

treinamentos possuem algumas vantagens como o sentimento de seu trabalho estar sendo reconhecido e valorizado, isso causa um impacto direto no crescimento do clima organizacional, também pode ser considerada a cultura empresarial e seu fortalecimento, pois quando o funcionário se torna confiante e capacitado faz com que aumente seus pensamentos positivos executando com perfeição suas atividades.

Para Hinrichs existem três habilidades que podem ser utilizadas no ambiente organizacional, como por exemplo as habilidades cognitivas, que nada mais é que, as atitudes e crenças, habilidades motoras, ou seja, voltada a musculatura corporal e as habilidades interpessoais que é a interação social. Considera o treinamento como uma forma de enriquecer as suas capacidades.

Existem algumas técnicas de realização de treinamentos, entre elas está o treinamento organizacional que é a capacitação da empresa usando metas para melhora e aperfeiçoamento dos resultados, um exemplo são as palestras, já a comunicação assertiva é a comunicação no meio laboral, sendo assim um dos pontos cruciais de uma empresa tendo como a comunicação entre líderes, gestores e funcionários, precisando ter conversas objetivas e claras.

Os processos de treinamento para Hinrichs (1976) é distribuído em entrada, processos, saídas e retroações, ou seja, respectivamente os recursos organizacionais (inputs), os processos de experiências, ou seja, os programas de treinamento (throughputs), o sucesso e o resultado dos funcionários capacitados (outputs) e as avaliações dos resultados (feedbacks).

O treinamento de liderança também é uma técnica importante, pois líderes possuem uma responsabilidade alta, o que pode comprometer o comportamento, bem estar e o psicológico dos mesmos, tendo treinamentos neste modelo faz com que aumente a confiança e demonstre ao mesmo formas de aperfeiçoar as habilidades em gestão de pessoas, podendo ser aplicado paralelamente ao treinamento motivacional, pois é a rotina de uma empresa ter em dias, funcionários desanimados e com desmotivação o que pode acarretar na produtividade do mesmo no local, podendo ser trabalhado sentimentos e emoções, problemas nas relações com líderes e outros funcionários e a falta de perspectiva de crescimento no ambiente de trabalho.

Já na parte de desenvolvimento é interessante fazer um treinamento voltado para competências e habilidades, isso acaba influenciando diretamente no desenvolvimento e aplicação das funções exigidas para cada funcionário.

Para que isso ocorra Chiavenato (1997), escreve sobre as necessidades do treinamento

e como fazer a análise organizacional para notar os perfis para a realização dos treinamentos e desenvolvimentos citados nos parágrafos acima. A análise organizacional, se diz respeito aos estudos organizacionais, ou seja, da empresa e também o seu objetivo, fornecendo recursos que visa o crescimento e planejamento dos produtos e funções ofertados na corporação direcionando a melhor forma de realizar o treinamento para o grupo de pessoas e para a organização em questão.

1.2 Etapas do treinamento

As etapas de um treinamento para Chiavenato (2004), são divididas em quatro, sendo elas o diagnóstico, desenho, implementação e avaliação

O diagnóstico é onde o responsável pelo treinamento observa e faz uma análise da demanda da organização, vendo se é preciso realizar o treinamento. O desenho nada mais é do que todo o planejamento de como acontecerá o treinamento, o que fará uma melhora na primeira etapa, que é o diagnóstico. A implementação é a fase em que será realizado todo o treinamento, tendo como próxima etapa a avaliação que são os resultados obtidos. Com a realização de treinamentos em uma instituição com todas as etapas listadas acima, faz com que o funcionário fique pronto e preparado para as realizações das atividades laborais, o que acaba influenciando no seu desenvolvimento pessoal, aumentando as inovações e transformando-os em proativos, o que acaba espelhando um resultado positivo na organização.

Aplicando treinamentos seguindo as etapas listadas acima, é possível analisar as necessidades que levou ocorrer o treinamento, ou seja, conforme Chiavenato, é necessário que o funcionário possua habilidades, força de vontade, atitude e experiências que são estimados e esperados pela empresa, pois o treinamento é realizado junto a ele grupalmente ou individualmente para análise comportamental e para direcioná-lo a melhora ou a novas funções, sendo assim o desenho precisa ser realizado através das necessidades da instituição, observando principalmente o seu crescimento.

2. PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

Essa área na psicologia é dividida em gerenciamento de recursos humanos e o comportamento organizacional, onde o foco é comportamento organizacional e humano no ambiente de trabalho, o que causou uma modificação e reestruturação das organizações.

Antes de se tornar psicologia organizacional e do trabalho em meados do século XIX, era conhecida e aceita por psicologia industrial, onde o profissional desta área tinha como função trabalhar a produtividade dos funcionários, o recrutamento e seleção deles. O que acabou modificando após a Revolução Industrial (1760-1840) que fez com que o psicólogo trabalhasse a saúde, a satisfação e a motivação do trabalhador o que estaria impactando com a produção da empresa, tendo como objetivo o funcionário e o seu ambiente de trabalho. Existem dois psicólogos que deram início a psicologia organizacional, Münsterberg e Dill Scott, ambos atuavam na resolução dos problemas organizacionais.

Outro marco importante que influenciou a psicologia organizacional foi em 1964 junto a Lei direitos civis e trabalhistas que ocorreu nos Estados Unidos, que nada mais era a proibição da desigualdade das condições de trabalho e a discriminação de cargos e ocupações, criado pelo presidente americano Lyndon Johnson.

A psicologia no ambiente laboral implementa atividades para maior desenvolvimento para cada trabalhador, como exemplo, os treinamentos individuais e coletivos. Para GOULART e SAMPAIO (1998) que são respectivamente uma professora da UFMG, também formada em psicologia onde possui seu doutorado e professor da UFMG especialista em Psicologia do Trabalho direcionam e definem os conceitos de psicologia organizacional e do trabalho, bem como:

A Psicologia do Trabalho, constitui, hoje, um campo de aplicação dos conhecimentos oriundos da ciência psicológica a questões relacionadas ao trabalho humano, com vistas a promover a saúde o trabalhador e suas satisfações em relação ao trabalho. (1998, pag. 13)

O que de certa forma para ambos faziam com que os funcionários de recursos humanos aumentassem os seus conhecimentos para outras áreas como psicologia social, saúde mental, pois com esses estudos teriam as soluções para as dificuldades enfrentadas no dia a dia da organização.

Dois grandes nomes que alavancam a psicologia no âmbito do trabalho foram Hugo Münsterberg e Walter Dill Scott, ambos tinham o objetivo de aumentar a produtividade, reduzir a rotatividade e melhorar a capacidade de cada indivíduo, mas também é preciso ressaltar o trabalho de Frederick Winslow Taylor que desenvolveu o planejamento que tinha como

objetivo ampliar a produção reduzindo o tempo de fabricação, criando assim a administração científica.

De uma forma geral, a psicologia organizacional visa a melhora da saúde física e mental de cada funcionário, com isso é possível criar uma rotina que ofereça qualidade de vida para o profissional no meio de trabalho, tendo um amparo e uma valorização maior no seu desenvolvimento tanto profissional quanto pessoal.

Resumidamente, na visão de Chiavenato (1997) tanto a instituição quanto os funcionários estão em alterações constantes, ou seja, ocorrem as alterações de cargos, novos recrutamentos e seleções, treinamentos, utilização de tecnologias avançadas, visando a aplicação do desenvolvimento para o resultado de mudanças projetando com antecipação elas. Demonstrando os aprendizados e análises feitas individualmente a cada funcionário, para eles também auxiliarem no próprio desenvolvimento, analisando pontos que podem ser reestruturados ou mudados, isso pode-se intensificar com a ajuda de um psicólogo organizacional.

2.1 Áreas de preocupações da psicologia

Com o campo da psicologia organizacional, possui três áreas de preocupação no ambiente laboral, que são: a organização, o trabalho e a gestão de pessoas.

Isso faz com que o empregador consiga visualizar melhor cada área de sua empresa, tentando sempre ter como resultado um ambiente de trabalho produtivo, mas também que consiga visualizar as dificuldades e necessidades de seus funcionários, tornando o ambiente mais sadio, ou seja, para Goulart e Sampaio (1998) um dos pontos principais do trabalho da psicologia no ambiente laboral é o estudo do comportamento e entendimento do trabalho humano.

Nesse campo a questão da organização nada mais é que a análise e questionamentos de como é estruturado o ambiente e sua cultura, também é necessário analisar como é a organização para gerenciar o comportamento de cada indivíduo.

As questões do trabalho são voltadas para a produtividade e realização de cada funcionário, tendo também como gestão de pessoas a preocupação de como lidar com cada pessoa, sendo assim notou-se a importância do bem estar da saúde mental do funcionário, aumentando as abordagens, voltadas ao sofrimento humano e sobre as neuroses no ambiente

corporativo, possuindo pontos positivo e negativos entre psicologia e a segurança, benfeitorias entre as tecnologias e o trabalho humano, segundo Goulart e Sampaio (1998).

A psicologia pode ser empregada com diversas maneiras em cada empresa, dependendo de cada demanda, como por exemplo, a melhora em trabalho em equipe, com as avaliações de desempenho e satisfação, o trabalho junto aos líderes e gestores.

Para finalizar, Goulart e Sampaio (1998) informa sobre pontos a serem trabalhados pelo psicólogo organizacional voltado a saúde mental no ambiente laboral, sendo assim é importante realizar análises e estudos sobre saúde mental e os transtornos em ambiente industrial, realizando psicoterapias rápidas, como forma de acolhimentos, se necessário encaminhamento a um médico especializado, estudos de estresse ocupacional e modelos de prevenção, aplicação de consultorias sobre a saúde mental no ambiente de trabalho buscando intervir no local para que ocorra as diminuições da psicopatologias, tendo uma melhora na saúde emocional e mental da instituição, podendo-se assim, seguir com as demais atividades realizadas por um psicólogo entre elas, o tema deste artigo, treinamento de funcionários.

3.PSICÓLOGO JUNTO A RECURSOS HUMANOS

O psicólogo organizacional precisa visualizar e criar estratégias onde ocorre a necessidade de alinhamento de produção, lucratividade da empresa e necessidades dos funcionários, nisso entendendo os comportamentos e demandas individuais que influenciam o desempenho de funcionários.

Há uma importância em se ter um psicólogo trabalhando alinhado junto ao departamento de recursos humanos, pois junto a eles a empresa obtém resultados positivos, o que acaba fazendo com que os funcionários se sintam bem emocionalmente no ambiente laboral, tendo em vista a garantia deste local.

Algumas atividades propostas por Goulart e Sampaio (1998) é de que haja a participação de um psicólogo em programas de desenvolvimento interpessoal, obter uma visão de planejamento organizacional e estratégico, a análise das necessidades de um treinamento e do desenvolvimento de funcionários, mantendo sempre sua supervisão nas atividades, com o auxílio de um psicólogo é possível aplicar técnicas psicológicas nos treinamentos. Outro papel importante é análise da rotatividade da empresa, tentando compor um histórico de funcionários do local, efetuando pesquisas de clima e satisfação na empresa, pois assim, conseguirá realizar

levantamentos que demonstram os reais motivos e onde a empresa poderá realizar mudanças para obter resultados positivos.

Pode-se trabalhar junto ao psicólogo o recrutamento e seleção, treinamento em funcionários, a taxa de rotatividade na empresa (turnover) e reconhecer talentos conforme Spector (2010), porém o profissional não possui somente essa função, mas também a de auxiliar as pessoas, oferecendo apoio, trabalhando para a melhoria da gestão de conflitos (trabalho em cima das frustrações, desentendimentos no local de trabalho).

É importante o psicólogo trabalhar junto com os funcionários e os gestores, pois é uma peça fundamental para o crescimento da empresa, o funcionário se sentir uma peça importante no ambiente em que trabalha, pois sendo reconhecido em algumas tomadas de decisões, faz com que a produtividade aumente e que o mesmo se sinta motivado para a realização de suas atividades e vontade de crescimento, contudo, considerando os riscos e as condições relacionados ao ambiente organizacional, trabalhando para uma melhora e diminuindo os desgastes e as insatisfações de cada funcionário, segundo Goulart e Sampaio (1998).

3.1 Treinamento organizacional com o auxílio do psicólogo

O treinamento e desenvolvimento no meio laboral é uma ferramenta importante para o crescimento da organização e também de cada funcionário, fazendo com que o mesmo tenha uma melhora nos desempenhos de suas tarefas diárias e consiga observar os ajustes pessoais, visando também o crescimento da comunicação de gestores e funcionários daquela empresa, ainda sim, utilizando em sua grande parte, métodos e tendo o parecer psicológico de comportamentos do grupo ou de cada funcionário individualmente, segundo Chiavenato (1997).

A importância do psicólogo nesses treinamentos se dá pelo auxílio entre os funcionários e os gestores, fazendo com que haja uma diminuição dos problemas voltados para as áreas emocionais e mentais, mostrando sempre o quão qualificado o funcionário está para determinado cargo e sobre as possibilidades de ocorrer um crescimento nesta instituição, apesar disso, além do intermédio entre funcionário e gestor, segundo Goulart e Sampaio (1998) é demonstrar o trabalho como uma atividade humana, ou seja, informando sobre o esgotamento físico e mental durante as atividades, que o papel dele estar ali junto ao funcionário é de construir um ambiente melhor e colaborar com a sua melhora individual.

Os treinamentos junto ao psicólogo, pode auxiliar nas mudanças no ambiente de trabalho e nas atitudes dos funcionários, onde isso acaba impactando com as habilidades de cada indivíduo e influenciando também no departamento de recursos humanos, podendo complementar as atividades para a alteração de cargos e salários, podendo assim demonstrar o desempenho do funcionário, influenciando também em contratações e diminuindo a rotatividade do local, pois com as atividades desenvolvidas pelos psicólogos, pode-se notar o aumento da satisfação e reconhecimento de cada indivíduo, o que faz com que os mesmos desenvolvam suas atividades com maior satisfação, procurando sempre aumentar os seus resultados.

Com o auxílio dos treinamentos é possível o psicólogo melhorar o bem estar mental e emocional de cada funcionário, podendo auxiliar na melhora entre as comunicações no ambiente de trabalho, o que muitas vezes causam frustrações entre funcionários do setor ou até mesmo entre o funcionário e o gestor, o que muitas vezes acaba interferindo nas condições de trabalho, visando não só os treinamentos comportamentais, mas sim, treinamentos que possam prevenir acidentes de trabalho, sendo ministrados por exemplo por técnicos ou responsável pela segurança do trabalho, auxiliados pelo psicólogo da instituição.

Existem alguns treinamentos que podem ser desenvolvidos dentro de uma empresa, que terá resultados como qualificar e aumentar os desempenhos e conhecimentos, tendo como exemplo o treinamento e desenvolvimento de habilidades gerenciais (voltado para cargos de liderança fazendo que haja melhora na tomada de decisão e comunicação com a equipe), ética empresarial (a qual trabalha os valores da empresa, tendo exemplo as responsabilidades de cada funcionário), treinamento em gestão de tempo e produtividade (evitar procrastinação e manter o foco nas prioridades), treinamento em desenvolvimento de equipe (melhorar o trabalho em equipe, construindo um ambiente harmônico e saudável), todas as atividades podem ser desenvolvidas por consultorias em treinamento de pessoas, capacitação de instrutores para aplicação dos treinamentos, avaliação final do treinamento e a sua coordenação pode ser feita diretamente pelo psicólogo segundo Goulart e Sampaio (1998).

Os treinamentos realizados por psicólogos, estão voltados para ajudar os funcionários nas resoluções de problemas, analisando e estudando tanto os casos práticos quanto os teóricos, podendo junto ao treinamento utilizar atividades como função gerencial, ajustes de cargos e salários, recrutamento e seleção, acompanhamento e avaliação de desempenho de funcionários, tendo em vista as informações de Goulart e Sampaio (1998) impostas nos parágrafos anteriores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Todavia, este trabalho teve o intuito de demonstrar a importância dos psicólogos em um ambiente de trabalho, onde muitas vezes os funcionários passam mais tempo do que em suas próprias casas, o que as vezes faz com que ele se sinta cansado e frustrado. Como o auxílio de um profissional, por meio de um treinamento por exemplo, essas pessoas conseguem observar e entender a capacidade que ela possui para a organização, visando um crescimento no ambiente laboral.

Na defesa desse tema, temos também um conhecimento por parte jurídica, tendo um projeto de lei de nº 642 de 2022 que prevê a importância e obrigatoriedade de um psicólogo em ambiente trabalhista com cem ou mais funcionários, porém esse processo está em tramitação, ou seja, ainda não foi aprovado. Porém com esse projeto de lei, pode-se observar o quão importante é o trabalho desse profissional na área organizacional.

O artigo em questão, fala sobre os treinamentos realizados por psicólogos que visam aumentar o espírito de equipe, transformando algumas atitudes em proatividade, inovando e aumentando a capacidade de criatividade de cada indivíduo, podendo ajudar no crescimento empresarial de cada funcionário, o que de certa forma causa um impacto na satisfação pessoal e o aumento de qualidade das funções prestadas por cada um.

A organização precisa manter-se em destaque no mercado de trabalho, o que pode aumentar a visibilidade de uma empresa é o foco e investimento em seus funcionários, pois são com eles que uma organização cresce e alcança seus objetivos, por isso é importante o treinamento individual e grupal por parte de um psicólogo.

Na maioria dos casos, sendo assim, ocorrem por parte da diretoria e seus gestores a preocupação com a saúde física e sobre a segurança no ambiente de trabalho, esquecendo-se de se atentar a saúde emocional e mental de funcionário, sendo que essas desmotivações podem ser trabalhadas de diversas maneiras, colaborando com o funcionário para melhora de seu desenvolvimento pessoal e na instituição, bem como auxiliar nas mudanças de funções para melhor reaproveitamento da mão de obra e melhora psicológica.

Da forma com que se conclui este artigo, é importante ressaltar como o profissional nesta área ainda se encontra excluído, tanto que muitas empresas de grande porte com centenas de funcionários não possuem responsável pelo emocional e mental de seus funcionários, desta

maneira, a produtividade da organização acaba ficando instável, pois dos fatores que influenciam esta instabilidade é o emocional do funcionário ou a satisfação dele na corporação.

ANEXOS

A) PROJETO DE LEI Nº 642

Acrescenta o art. 168-A à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a disponibilização de psicólogo em empresas que possuem cem ou mais empregados, tendo como autora a senadora Rose de Freitas (MDB/ES).

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º A Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescida do seguinte art. 168-A:

“**Art. 168-A.** As empresas com cem ou mais empregados, sempre que possível, deverão contratar psicólogo para atendimento de seus empregados, como medida preventiva de Segurança e Medicina do Trabalho.”

Art. 2º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

A legislação trabalhista possui normas minuciosas sobre medicina e segurança do trabalho. A consolidação das leis de trabalho, entretanto, não revela a mesma preocupação em se tratando dos problemas psicológicos dos empregados que. Em última instância, podem ser raízes de problemas de saúde e de segurança, seja pelo caráter psicossomático das dificuldades pessoais, seja por desvios de atenção e problemas familiares que possam causar acidentes.

Um ambiente psicologicamente saudável certamente é mais produtivo do que outro em que os empregados são tratados como meras peças que precisam ser consertadas rápidas e fisicamente, em caso de problemas de saúde ou segurança; Empresários modernos já perceberam essa vantagem e dão aos seus trabalhadores essa atenção adicional. Alguns vão

além e tentam acompanhar o universo familiar e social do cidadão trabalhador com o intuito de apoiá-lo.

O psicólogo, além disso, poderá colaborar na alocação correta dos profissionais, permitindo que eles possam atuar com o uso de todo o seu potencial e de sua capacidade que, em muitos casos, passa imperceptível aos olhos dos administradores. Falamos aqui de mais um fator de produtividade e satisfação profissional.

Nossa proposta, então, prevê a presença de um psicólogo nas empresas com cem ou mais empregados. Essa medida salutar estamos inserindo no Capítulo V do Título II da CLT, que trata da “Segurança e Medicina do Trabalho”, mais especificamente mediante o acréscimo de um art. 168-A. Trata-se de prevenir e atuar antes que advenham as doenças e os acidentes. Trata-se de conhecer, verdadeiramente, os limites e potenciais dos empregados.

Esperamos contar com o apoio de nossos Pares, para a aprovação desta proposta justa e nobre em seus objetivos.

Legislação citada:

Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho (CLT); CLT – 5452/43 - <https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:decreto.lei:1943;5452>

REFERÊNCIAS

APARECIDA, Elisângela, FLORÊNCIO, Ana Lucia, CHAVES, Ione, DIOGO, Iracema, MOREIRA, Solange. O impacto da psicologia industrial no Brasil para qualidade do desenvolvimento laboral do século XXI. Caiuru, 2019. Disponível em: https://www.cairu.br/riccairu/pdf/artigos/7/08_IMPACTO_PSICOLOGIA_INDUSTRIAL.pdf. Acesso em: 06 junho. 2023

BASTOS, Antônio. O que pode fazer o psicólogo organizacional. Scielo, 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/Ywjt5fTcGdxRkzKJrmswHZg/>. Acesso em 12 março. 2023

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 642, de 21 de março de 2022. Altera artigos da Lei nº 5.452 que institui a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, Plenário do Senado Federal, 2022. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/152279>. Acessado em 05 novembro. 2023

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 642, de 21 de março de 2022. Altera artigos da Lei nº 5.452 que institui a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, Plenário do Senado Federal, 2022. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg->

getter/documento?dm=9092611&disposition=inline. Acessado em 02 novembro. 2023

CAMPOS, keli. Psicologia organizacional e do trabalho: retrato da produção científica da última década. Scielo, 2012. Disponível em <https://www.scielo.br/j/pcp/a/NKwfC9mJtLnYGZqc8wCF6mG/#:~:text=Na%20d%C3%A9cada%20de%2090%2C%20Goulart,satisfa%C3%A7%C3%A3o%20em%20rela%C3%A7%C3%A3o%20ao%20trabalho%22>. Acesso em: 24 maio. 2023

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro, RJ: Campus, 1999;

_____. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro, RJ: Elsevier/Campus, 2004

_____. **Recursos humanos na empresa**: treinamento e desenvolvimento de pessoal, desenvolvimento organizacional, auditoria de recursos humanos, banco de dados e sistemas informações. São Paulo, SP: Atlas S.A, 1999;

GOULART, Íris Barbosa, SAMPAIO, Jáder dos Reis . Psicologia do trabalho e gestão de recursos humanos: estudos contemporâneos. São Paulo, SP: Casa do Psicólogo, 1998.

HINRICHS, John R. “Personnel training”. In: Dunnette, Marvin D. (Org.). Handbook of industrial and organization psychology. Chicago: McNally College, 1976.

MINDSIGHT, 2023. Conheça 8 benefícios da psicologia organizacional, Disponível em: <https://mindsight.com.br/blog/beneficios-da-psicologia-organizacional/>. Acesso em: 07 setembro. 2023

SPECTOR, Paul. **Psicologia nas organizações**, São Paulo, SP: Saraiva, 2010

ZANELLI, José, BORGES-ANDRADE, Jairo, BASTOS, Antonio. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**, Porto Alegre, SC: Artmed, 2014