

Eixo Temático: Inovação e Sustentabilidade

PSICOLOGIA, SAÚDE E TRABALHO: AÇÕES DO NÚCLEO DE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO DA URI SANTIAGO

PSYCHOLOGY, HEALTH AND WORK: SHARES OF CORE ORGANIZACIONAL PSYCHOLOGY AND LABOUR OF SANTIAGO URI

Sibila Luft, Ana Paula Parise Malavolta e Clairton BassinPivoto

RESUMO

O presente artigo enfatiza as ações desenvolvidas diante da implantação de um Núcleo de Psicologia Organizacional e do Trabalho (NUPOT) no Curso de Psicologia da URI – Santiago. Este Núcleo visa trabalhar em diversas frentes, com o objetivo de inserir a Psicologia Organizacional e do Trabalho nas empresas locais e regionais, buscando abrir campos de atuação profissional para os egressos do curso de Psicologia, além de contextualizar e refletir a inclusão de pessoas com necessidades especiais no mundo do trabalho. Para a efetivação das atividades e ações do Núcleo temos como dispositivos metodológicos a observação participante, discussões, entrevistas e reflexões, bem como a utilização de pesquisas estatísticas. Diante das atividades do Núcleo e dos instrumentos metodológicos utilizados, percebem-se novas possibilidades para o desenvolvimento e produção de estudos, pesquisas e publicações científicas na área da Psicologia Organizacional e do Trabalho na cidade de Santiago e região.

Palavras-chave: Psicologia; Organizações; Trabalho; Pesquisa.

ABSTRACT

This article emphasizes the actions taken before the implementation of a Center for Organizational and Occupational Psychology (NUPOT) in the URI Psychology Course - Santiago. This Center aims to work on several fronts, with the goal to put the Organizational and Occupational Psychology in local and regional companies, seeking open fields of professional practice for students who graduated from Psychology, and contextualize and reflect the inclusion of people with special needs special in the world of work. For implementation of the activities and actions as methodological devices have core participant observation, discussions, interviews and reflections, as well as the use of statistical research. Given the activities of the Center and the methodological tools used, new possibilities for the development and production of studies, research and publications in the area of Organizational and Occupational Psychology in Santiago and region are perceived.

Keywords: Psychology; organizations; work; Search.

1 INTRODUÇÃO

Ao iniciar atividades na URI Campus de Santiago, mais especificamente os estágios na área de Psicologia Organizacional e do Trabalho, percebeu-se de imediato a falta de informação e conhecimento por parte de Organizações, de Empresas Privadas e Públicas, bem como do empresariado local e regional, em relação a área de atuação do Psicólogo Organizacional e do Trabalho, pois a representação do Psicólogo, como profissional que exerce sua atividade prática em Clínica, é a ideia ainda predominante.

Neste contexto, percebeu-se a importância em propor um projeto de criação de um Núcleo de Psicologia Organizacional e do Trabalho (NUPOT), que vislumbrasse trabalhar em diversas frentes, com o objetivo de inserir a Psicologia Organizacional e do Trabalho em Organizações, nas Empresas locais e regionais, bem como abrir campos de práticas potencializadoras de conhecimentos aos acadêmicos, pensando também na abertura de campos de atuação profissional para os egressos do curso de Psicologia, além de desenvolver pesquisas na referida área. Deste modo, este núcleo consolidou-se como espaço de pesquisa, estudos extensão na Universidade em agosto de 2013, e desde então vem desenvolvendo atividades junto as Organizações e Empresas parceiras bem como desenvolvendo pesquisas e publicações na área da Psicologia Organizacional e do Trabalho.

O Núcleo de Psicologia Organizacional e do Trabalho (NUPOT) tem trabalhado em diversas áreas, com o objetivo de inserir a Psicologia Organizacional e do Trabalho nas empresas locais e regionais, bem como abrir espaços de atuação profissional para os egressos do curso de Psicologia, além de desenvolver pesquisas na referida área.

Nesse sentido, cabe ressaltar que ao longo da evolução da história de nossa sociedade percebe-se a construção de novas formas de viver e se relacionar nos grandes grupos. Diante deste aspecto, é possível pensar em indivíduos e organizações de trabalho com aspectos transformados e diferentes. Ao considerar estas mudanças e transformações no cenário do mundo do trabalho, torna-se importante refletir sobre o surgimento da Psicologia Organizacional e do Trabalho.

Conforme Ghiraldelli (2000), com o advento da globalização e em razão do vínculo estreito com as atividades administrativas, a Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) passou por várias transformações em busca do desenvolvimento da produtividade do trabalhador e do seu bem-estar. Atualmente, os profissionais da referida área caminham para uma atuação psicossociológica, orientados por uma visão ampla e dinâmica da organização dentro da sociedade.

Considerando a importância da inserção da Psicologia no interior de Instituições, Empresas e Organizações, no que se refere às relações humanas e o trabalho. Deste modo, o presente projeto vem proporcionando um vínculo que potencialize estes aspectos, entre a Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões- URI Campus de Santiago, por meio do Curso de Psicologia, e as Organizações da cidade e região.

De acordo com Srour (1998), as organizações constituem um microcosmo social, e como tal, seu estudo consiste em analisar processos sociais e relações coletivas, já que elas são coletividade em ação. Assim, como qualquer espaço social, uma organização se define a partir de três dimensões que se interpenetram - econômica política e simbólica. Essas três dimensões

diferenciam espaços internos, o que faz com que elas sejam, ao mesmo tempo, unidades produtivas, entidades políticas e agências ideológicas.

Portanto, de acordo com essas dimensões e considerando todos os processos que constituem as relações humanas e de trabalho, acredita-se na importância de haver um olhar da Psicologia a essas coletividades, no sentido de proporcionar por meio de ferramentas metodológicas, práticas que venham propiciar a saúde, o bem-estar e a potencialização das relações de trabalho, e conseqüentemente, avanços, melhorias e produtividade dessas Organizações e da comunidade.

2 OBJETIVOS

O objetivo do presente projeto, visa efetuar pesquisas na área de Psicologia Organizacional e do Trabalho, em Santiago e Região; bem como criar serviços de Psicologia Organizacional e do Trabalho na área de Gestão de Pessoas, tais como diagnóstico organizacional, planejamento estratégico, seleção de pessoas, avaliação psicotécnica, análise e descrição de cargos, terinamentos, etc;

Outro aspecto relevante, envolve a oferta para as administrações públicas o serviço de Avaliação do Desempenho Funcional, sendo este uma exigência legal do estágio probatório do funcionalismo público. A realização de palestras focando empresas locais e regionais, no contexto da Psicologia Organizacional e do Trabalho, visando abertura de novos locais de estágio, bem como campo de atuação profissional aos egressos do curso de Psicologia, é outra atividade a qual vem sendo constantemente solicitada; bem como a capacitação de pessoas adultas e adolescentes com Necessidades Especiais, e sua preparação para inclusão no mundo do trabalho, além do conhecimento da legislação vigente se fazem pertinentes no contexto atual;

Implantar grupos de estudo com alunos que já cursaram as disciplinas referentes ao tema, e que tenha interesse de atuação na área de POT; desenvolver pesquisa-ação nas empresas regionais, buscando conhecer suas maiores dificuldades na área de gestão de pessoas; e em conjunto com o Curso de Enfermagem: sobre saúde dos trabalhadores na região;

Outro objetivo proposto, envolve a realização de um cadastro profissional de Pessoas com Necessidades Especiais, em parceria com a Escola Especial Carlos Humberto Aquino Frota/APAE de Santiago, buscando oferecer qualificação profissional que vise sua inserção social e profissional no mundo do trabalho;

Levar informação e orientação à comunidade local e regional, visando eliminar estereótipos e preconceitos em relação as pessoas com necessidades especiais, utilizando por intermédio da mídia escrita (jornais), e falada (rádio e TV), vislumbrar esclarecimentos sobre a inclusão no Mundo de Trabalho.

3 REFERENCIAL TEÓRICO

Estamos diante de um novo cenário mundial. A realidade, tanto social quanto econômica esta permeada de incertezas. Neste cenário de constantes mudanças, a incerteza torna-se a única certeza, o que gera restrições, problemas e ameaças diversas de recessão e desemprego, bem

como muitas ansiedades e angústias, que se refletem no mundo do trabalho, o qual o ser humano encontra-se inserido grande parte de sua vida. O campo de intervenção da Psicologia Organizacional e do Trabalho busca utilizar o conhecimento gerado pela pesquisa, para solucionar problemas relacionados ao comportamento humano no trabalho, à interação entre esses comportamentos e organização onde ocorre, e as práticas utilizadas para organizar a ação individual e a coletiva, visando atingir determinados objetivos (ZANELLI e BASTOS, 2004).

No aspecto evolutivo, a prática da Psicologia nas organizações desenvolveu-se a partir do início do século XIX, sob o nome de Psicologia Industrial, sendo definida como “o estudo do comportamento humano nos aspectos da vida relacionados com a produção, distribuição e uso dos bens e serviços de nossa civilização” (Tiffin e McCormick, 1975, p.3), dedicando-se à aplicação dos conhecimentos no comportamento humano para a solução dos problemas no contexto industrial. Desde então, a prática da Psicologia no mundo do trabalho foi se modificando, e embora não pareça haver consenso entre os autores sobre as terminologias utilizadas, percebe-se uma ampliação do seu espectro de atuação ao longo do tempo. A título de exemplo, e sem se ater a maiores discussões teóricas, apresentam-se aqui algumas definições relevantes para maior compreensão do assunto.

De acordo com Schein (1982), a Psicologia Organizacional e do Trabalho pode ser reconhecida como um campo de atuação interdisciplinar que procura compreender os fenômenos organizacionais que se desenvolvem em torno de um conjunto de questões referentes ao bem-estar do indivíduo, já que, segundo o autor, as organizações são sistemas sociais complexos. Na década de 90, Goulart e Sampaio (1998, p.13) definem a POT como “campo de aplicação dos conhecimentos oriundos da ciência psicológica às questões relacionadas ao trabalho humano, com vistas a promover a saúde do trabalhador e sua satisfação em relação ao trabalho”.

Em 2003, Garcia, Valdehita e Jover analisam diversas definições do tema e afirmam que:

A Psicologia do trabalho é uma disciplina ao mesmo tempo teórica e aplicada, que busca, mediante o uso de conceitos, modelos e métodos procedentes da Psicologia, descrever, compreender, prever e explicar o comportamento laboral de indivíduos e grupos, assim como os processos subjacentes ao mesmo. Objetiva ainda a intervenção, tanto sobre a pessoa como sobre o trabalho, com o propósito de melhor satisfazer as necessidades dos trabalhadores, sem nunca esquecer de incrementar os benefícios e rendimentos da empresa (p. 22).

O cenário atual, é propício para uma administração de Recursos Humanos cada vez mais complexos e desafiantes. Desta forma, insere-se o trabalho do Psicólogo Organizacional e do Trabalho, profissional habilitado para contribuir no processo de democratização das relações no ambiente de trabalho, o que implica em uma significativa mudança de atitudes de lideranças e chefias que conduzem pessoas.

A Psicologia Organizacional, segundo Spector (2005): “... refere-se ao desenvolvimento e à aplicação de princípios científicos no ambiente de trabalho”, e tem como um de seus principais objetivos, “... auxiliar o funcionamento das organizações de forma mais efetiva” (p.8). Assim, concordamos como o autor, bem como salientamos sobre a importância deste profissional não somente no contexto de atuação, mas também no campo da pesquisa,

contribuindo assim para o desenvolvimento das organizações e das pessoas que nelas encontram-se inserido.

Desta forma, ao relacionarmos a atuação da Psicologia Organizacional e do Trabalho ao processo histórico das pessoas com necessidades especiais, é possível imaginar o difícil percurso e o grande sofrimento decorrente da rejeição, discriminação e preconceito diante do mundo do trabalho. Dentre as responsabilidades, salientamos o compromisso de promover estudos, pesquisas, com o objetivo de ampliar conhecimentos e novas descobertas que possam vir a contribuir para um melhor trabalho com as pessoas com necessidades especiais.

A Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões- URI Campos Santiago está localizada a 04 Km do centro da cidade, á Rua Batista Bonotto Sobrinho, sn, no Bairro São Vicente, constitui-se como uma Universidade comunitária, filantrópica sem fins lucrativos e vislumbra novas oportunidades de desenvolvimento educacional social e econômico. Possui como compromisso Social o alavancamento do desenvolvimento regional, a formação de pessoal ético e competente, inserido, na comunidade regional, capaz de construir o conhecimento, promover a cultura e o intercâmbio, a fim de desenvolver pressupostos na busca contínua de valorização e solidariedade humanas.

O curso de Psicologia da referida instituição, tem como objetivo formar profissionais éticos, comprometidos e responsáveis com as necessidades da comunidade como um todo, ampliando seus conhecimentos, com uma visão crítica despertada em suas práticas e sustentada pela pesquisa.

A Psicologia Organizacional e do Trabalho vem a contribuir com as instituições que desempenham trabalhos com as pessoas com necessidades especiais no sentido em que pode auxiliar exercendo atividades no campo da psicologia aplicada ao trabalho, como recrutamento, seleção, treinamento profissional, pode realizar a identificação e a análise de funções tarefas e operações típicas das ocupações organizando e aplicando testes e provas, realizando entrevistas sondagem de aptidões e de capacidade profissional, tendo recursos para analisar as necessidades e habilidades de cada um podendo assim encaminhar as pessoas às funções que são adaptativas a cada perfil.

Para ZANELLI (2004), o trabalho nos permite vislumbrar diferentes conceitos, uma vez que as pessoas que estão diretamente implicadas no processo, irão reagir de acordo com suas singularidades, ou seja ele pode ter um sentido de algo prazeroso ou ser um ato que apenas é realizado por um viés de subsistência e que algumas vezes ocasiona sofrimento.

Existem várias modalidades de trabalho e podem ser classificados de acordo com a complexidade da tarefa, conferindo-se em trabalho simples, repetitivo, abstrato e complexo. O tipo de esforço realizado, o definirá como trabalho braçal e intelectual, este pode vir a ser voluntário, remunerado e este vem a ser caracterizado como, fixo, por produção e misto. Como percebemos o termo Trabalho se apropria de vários conceitos e para esse processo, a Psicologia Organizacional e do Trabalho, faz uma articulação entre mundo de trabalho, enfocando questões como:

De acordo com o Ministério do Trabalho no ano de 1912, deu-se início a trajetória, em que foi constituída a Confederação Brasileira do Trabalho-CBT, a partir daí criou-se inúmeros benefícios aos trabalhadores, como, jornada de oito horas, semana de seis dias, construção de casas para operários, indenização para acidentes de trabalho, limitação da jornada de trabalho

para mulheres e menores de quatorze anos. O início da confederação em 1912 foi apenas um primeiro passo para muitos avanços que viriam posteriormente pois a cada período de tempo novos avanços eram alcançados, como em 1918 foi criado Departamento Nacional do Trabalho, em 1974- O Ministério passou a ser denominado de Ministério do Trabalho, por meio a Lei nº6.036, de 1º de maio.

Até os dias de hoje transformações estão acontecendo sempre com intuito de privilegiar os trabalhadores, e com preocupações no âmbito de Conselhos e Comissões, Emprego e Renda, Inspeção do Trabalho, Economia Solidária, Relações de Trabalho, Internacional e Dados e Estatísticas.

O governo federal busca combater a discriminação no trabalho, com ações que promovem a igualdade a pessoas que são excluídos. O Ministério do Trabalho e Emprego tem impulsionado ações e estratégias a essas medidas com a intenção de promover cidadania a todos os que são excluídos, trata-se de políticas que são promovidas à partir de diversos programas como Emprego e Renda, Economia Solidária, Relações do Trabalho, Fiscalização ao cumprimento das de proteção ao trabalhador e trabalhadora e de ampliação e aperfeiçoamento da rede de combate à discriminação no trabalho.

Segundo o Portal Educação, da Secretaria de Educação Especial, tem-se por objetivo desenvolver projetos que visam priorizar a inserção de pessoas com necessidades especiais no mundo do trabalho e também criar a partir de uma nova política, a possibilidade que pessoas com necessidades especiais sejam público alvo de educação e trabalho de forma mais qualificada.

4 METODOLOGIA

Para efetivação destas práticas, utilizamos a observação participante, discussões e reflexões (GIL, 2008) nas Instituições Parceiras com intuito de conhecer as pessoas que fazem parte das mesmas, bem como suas rotinas de trabalho. Desta maneira, obtemos um contato e conhecimento sobre a representação que estes profissionais possuem em relação à Psicologia. Estas condições metodológicas são essenciais para confirmar ou não às impressões postas em discussão, ou seja, promove a explicação, a reflexão e a demonstração instigadas pela referida prática.

As atividades referentes ao Projeto estão sendo desenvolvidas considerando a singularidade das pessoas que estão inseridas nas Instituições e Organizações parceiras. Na efetividade deste trabalho estão sendo utilizadas determinadas ferramentas metodológicas, que visam auxiliar o desempenho de nossa prática.

Estas ferramentas caracterizam-se através de:

- Treinamento, Capacitação, Seleção de Pessoas (SPECTOR, 2005);
- Palestras, Grupos e Cursos (ZANELLI, 2004).
- Realização de Pesquisa Estatística.

Estes instrumentos metodológicos estão possibilitando o desenvolvimento e produção de novos estudos, pesquisas e publicações científicas na área da Psicologia Organizacional e do Trabalho na cidade de Santiago e região.

5 RESULTADOS E CONCLUSÕES

Diante do que fora explanado neste artigo, cabe enfatizar que com o advento da globalização e em razão do vínculo estreito com as atividades administrativas, a Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) passou por várias transformações em busca do desenvolvimento da produtividade do trabalhador e do seu bem-estar. Atualmente, os profissionais da referida área caminham para uma atuação psicossociológica, orientados por uma visão ampla e dinâmica da organização dentro da sociedade.

Nesse ínterim, em nosso contexto com a criação do curso de Psicologia na URI/Campus de Santiago há 10 anos, houve o crescimento da oferta de profissionais de Psicologia que atuam na área específica de Psicologia Organizacional e do Trabalho, bem como a demanda por profissionais que atuem nesta área. Isto possibilitou a viabilidade, criação e implantação do curso de Especialização em Psicologia Organizacional e do Trabalho no ano de 2012, como resposta a uma demanda da região. Logo em agosto de 2013 o Núcleo de Psicologia Organizacional e do Trabalho também se consolidou e desse modo às atividades de pesquisa e extensão nesta área aumentaram significativamente até o presente momento.

Neste sentido, o Núcleo vem respondendo com ações específicas voltadas para a formação de profissionais, preocupando-se com o desenvolvimento de Organizações e Empresas regionais, bem como implantando projetos para a viabilidade deste desenvolvimento. Assim, os resultados da implantação do presente projeto, estão contribuindo com o desenvolvimento local e regional, buscando desenvolver pesquisas com resultados voltados para o comportamento organizacional, gestão de pessoas, relacionamento interpessoal e comunicação, desenvolvimento de lideranças (locais e regionais), bem como questões voltadas para a saúde do trabalhador, em parceria com outros cursos da área da saúde, contemplando a interdisciplinaridade; além de buscar causas do absenteísmo e rotatividade, questões voltadas para a satisfação e motivação do trabalhador.

Em relação às ações do núcleo destinadas à inclusão de pessoas com necessidades especiais no mundo do trabalho, podemos salientar que estas práticas estão em desenvolvimento, porém percebe-se a necessidade de construção de novos pensamentos e visões. Contudo, acredita-se também, que o Núcleo está abrindo caminhos para novas possibilidades de percepção da inclusão em das essas pessoas com necessidades especiais, que infelizmente ainda precisam lutar contra questões delicadas como discriminação e estigmatização.

Fatores como esses atribuem uma falta de perspectiva de inclusão no mundo do trabalho. Embora existam Leis que determinam a contratação das pessoas com necessidades especiais, essas parecem estar um pouco distante da realidade. Contudo, pretende-se através do Núcleo, dedicar maior atenção e cuidado frente a este assunto que tem ficado tão à margem frente a nossa sociedade. Logo, juntamente como as discussões e reflexões realizadas pelo Núcleo em torno do mundo do trabalho, estamos realizando, a partir da participação em

congressos, seminários e eventos, aberturas para a pesquisa e estudos com os mais diferentes agentes profissionais para alicerçar nossa prática, que se movimenta a partir da pesquisa e da extensão, que embasa o pensamento crítico referente à nossas ações e práticas.

Portanto acredita-se que o papel da Psicologia e do Núcleo diante das interlocuções com as organizações e empresas parceiras, caracteriza-se por sua atuação que busca promover a facilitação e conscientização da função dos vários grupos que compõem as instituições, considerando a saúde e a subjetividade dos indivíduos, a dinâmica da empresa e a sua inserção no contexto mais amplo da organização. As atividades exercidas dentro desse papel, que são fundamentadas em técnicas e instrumentos da Psicologia, relacionadas à díade homem e trabalho, podem trazer desenvolvimento para a empresa, o trabalhador e a sociedade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BASTOS, A. V. B., FRANÇA, A., PINHO, A. P. M., & PEREIRA, L. (1997). **Pesquisa em comportamento organizacional no Brasil: O que foi divulgado nos nossos periódicos científicos?** In Sociedade Interamericana de Psicologia (Org.), *Anais, XXVI Congresso Interamericano de Psicologia* (p. 52). São Paulo: Autor.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos: O Capital Humano das Organizações**. Ed. Atlas; 8 ed., 2008; São Paulo.

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

CRPRS, Caderno de perguntas e respostas: profissão psicólogo, 2007, disponível em www.crprs.org.br.

GARCIA, J. M., VALDEHITA, S. R., & JOVER, J. L. (2003). **Que es La psicología del trabajo**. Madrid: Biblioteca Nueva.

GHIRALDELLI, J. **As teorias educacionais na modernidade e no mundo contemporâneo: humanismo e sociedade do trabalho**. In P. GhiraldeLLi Jr. **Didáticas e teorias educacionais**. São Paulo: DP&A, 2000.

GIL, A.C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. São Paulo: Atlas, 2008.

GOULART, I. B., & SAMPAIO, J. DOS R. (ORGS). (1998). **Psicologia do trabalho e gestão de recursos humanos: estudos contemporâneos**. São Paulo: Casa do Psicólogo.

Manual Acadêmico 2006 - Universidade Integrada do Alto Uruguai e das Missões.

Ministério do Trabalho e Emprego, <http://www.mte.gov.br/discriminacao/default.asp>, acessado em 26 de setembro de 2010 às 21h08min

SCHEIN, E. H. (1982). **Psicologia organizacional**. Rio de Janeiro: Prentice-Hall do Brasil.

SPECTOR, P. E. **Psicologia nas Organizações**. Ed. Saraiva, 2 ed, 2005; São Paulo.

SROUR, R.H. **Poder, Cultura e Ética nas Organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

TIFFIN, J., & MCCORMICK, E. J. (1975). **Psicologia industrial**. São Paulo: EPU, 1975.

WHO Instituto de Pesquisa de Opinião e Mercado & Conselho Federal de Psicologia. (2001). **Pesquisa de Opinião WHO – Quem é o psicólogo brasileiro**.

ZANELLI, A. B. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004,(pág. 24 á 26).