

**A PERCEPÇÃO DOS COLABORADORES SOBRE A ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL EM UMA EMPRESA DO RAMO AUTOMOBILÍSTICO DE SETE LAGOAS/MG**

Felipe de Souza Cardoso<sup>1</sup>

Sabrina Avelar<sup>2</sup>

**RESUMO**

A Psicologia Organizacional tem como objetivo estudar o comportamento humano relacionado com o ambiente de trabalho, bem como estratégias e práticas utilizadas para lidar com os profissionais. Assim, o psicólogo organizacional busca oferecer contribuições ao administrador para que ele possa promover um ambiente produtivo e mais saudável que assegure as necessidades do trabalhador e da organização. Sendo assim, a presente pesquisa teve como objetivo analisar as percepções dos profissionais sobre a atuação do psicólogo organizacional em uma empresa do ramo automotivo de Sete Lagoas/MG. A pesquisa teve como metodologia um estudo de natureza descritiva com abordagem qualitativa. Como ferramenta para coleta de dados, foi realizada uma entrevista semiestruturada com cinco colaboradores do setor administrativo de uma empresa do ramo automobilístico de Sete Lagoas. As entrevistas posteriormente foram transcritas e analisadas através da análise de conteúdo de Bardin. A pesquisa apresentou como resultados, que a atuação do psicólogo organizacional é vista como um fator relevante para os colaboradores entrevistados, relatando que eles acreditam que a atuação do psicólogo contribui para a motivação, desempenho profissional, através dos treinamentos, processos de capacitação e identificação de *gaps*.

**Palavras chave:** Psicologia Organizacional. Gestão de pessoas. Psicólogo Organizacional.

**ABSTRACT**

Organizational Psychology aims to understand how a company organizes itself to manage human behavior in the workplace, as well as strategies and practices used to deal with professionals. Thus, the organizational psychologist seeks to offer contributions to the administrator so that he can promote a productive and healthier environment that assures the needs of the worker and the organization. Therefore, the present research had as objective to analyze the perceptions of the professionals about the performance of the organizational psychologist in a company of the automotive branch of Sete Lagoas / MG. The research had as methodology a study of descriptive nature with a qualitative approach. As a tool for data collection, a semi-structured interview was conducted with five employees from the administrative sector of a company in the automobile industry of Sete Lagoas. The interviews were later transcribed and analyzed through the Bardin content analysis. The research presented as results, that the performance of the organizational psychologist is seen as a relevant factor for the collaborators interviewed, reporting that they believe that the performance of the psychologist contributes to motivation, professional performance, through training, training processes and identification of gaps.

**Keywords:** Organizational Psychology. People management. Organizational Psychologist

---

<sup>1</sup> Graduando em Psicologia pela Faculdade Ciências da Vida.

*E-mail:* felipe.s.cardoso@external.cnhind.com

<sup>2</sup> Administradora, especialista em Gestão Estratégica e docente em Administração, Contábeis e Psicologia. *E-mail:* saavelar2010@gmail.com

## 1 INTRODUÇÃO

As revoluções Industrial e Francesa no final do século XIX foram importantes para o surgimento da Psicologia Organizacional, pois às migrações dos trabalhadores do campo para a cidade fizeram com que a demanda de seleção e recrutamento das indústrias aumentassem significativamente. Com o surgimento das máquinas, os trabalhadores passaram a trabalhar de forma mecanizada e as organizações utilizavam do conhecimento científico para exercer autoridade sob os trabalhadores. Neste período surgiu então a psicologia industrial, no qual os psicólogos experimentais estavam interessados em aplicar novas práticas da psicologia para resolver os problemas das fábricas, podendo contribuir assim para o aumento do desempenho e eficiência organizacional (BARRETO, TALMAS, 2016).

Com a chegada do capitalismo, a atuação da Psicologia teve que adaptar-se as organizações, pois os interesses com o trabalho passaram a fazer parte central na vida do indivíduo. Sabe-se que o trabalho é fonte de sobrevivência, realização pessoal e profissional, e também de vínculo social, e através dele as pessoas começam a construir identidades e formação de grupos. Dessa maneira, a psicologia procurou através de estudos e pesquisas atender a demanda dos trabalhadores e das organizações. A Psicologia Organizacional é voltada para saúde no trabalho, bem-estar dentro e fora da organização (SANTOS, CALDEIRA, 2015). É um campo de estudo sobre a relação do homem com trabalho e a sociedade, que visa analisar as relações entre as pessoas com as organizações, tendo com finalidade contribuir para a promoção de um ambiente produtivo e saudável. (ZANELLI, BORGES, BASTOS, 2004).

Atualmente, os psicólogos organizacionais são profissionais que atuam em diferentes áreas dentro das empresas, mas sempre relacionado ao desenvolvimento humano. Dentre as atuações realizadas pelo psicólogo dentro das organizações, pode-se citar que uma grande parte está relacionada as funções de recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento de equipe, dinâmicas de grupo, testes psicológicos, ações de assistência psicossocial, dentre outras. (BARRETO, TALMAS, 2016)

A Psicologia Organizacional vem ampliando sua atuação em vários setores das organizações. Pode-se citar como exemplo, programas para o desenvolvimento pessoal e motivacional, ações de implantação de plano de carreira e flexibilidade de horário, programas de orientação que buscam auxiliar os profissionais para que eles encontrem equilíbrio entre a vida pessoal, lazer e trabalho, serviços de atendimento psicológico, pois entende-se que os problemas pessoais não ficam fora do ambiente de trabalho. (CAMARGO, 2014). Segundo a autora, pesquisas realizadas apontam para um grande interesse por parte dos profissionais em participar de ações e programas desenvolvidos dentro da empresa, que possam possibilitar a eles oportunidades de crescimento pessoal e melhorias no ambiente de trabalho.

A partir desse contexto e das considerações feitas, o presente trabalho buscou responder a seguinte questão: “Quais as percepções dos profissionais sobre a atuação do psicólogo organizacional em uma empresa do ramo automotivo de Sete Lagoas/MG?”. O objetivo da pesquisa foi analisar as percepções dos profissionais sobre a atuação do psicólogo organizacional em uma empresa do ramo automotivo de Sete Lagoas/MG e teve como objetivos específicos descrever o que é a gestão de pessoas, abordar as contribuições da Psicologia Organizacional para uma empresa e analisar a atuação do psicólogo organizacional, partindo-se dos seguintes pressupostos: a Psicologia Organizacional contribui positivamente para o progresso da empresa, a atuação do psicólogo organizacional pode contribuir positivamente para o crescimento profissional dos colaboradores e que essa atuação promove um bem-estar pessoal e profissional.

A relevância dessa pesquisa justifica-se a partir do fato de que, a atuação do psicólogo organizacional é de grande relevância para o ambiente profissional, pois parte-se do pressuposto de que, ao analisar, treinar e capacitar os profissionais, pode possibilitar o desenvolvimento de habilidades, competências e atitudes que são fatores indispensáveis para o sucesso empresarial. O trabalho da Psicologia em motivar os colaboradores é essencial pois, os profissionais ao serem motivados podem se tornar mais produtivos, sentindo-se mais valorizados, acolhidos e estimulados a conquistar um melhor desenvolvimento profissional e se tornar mais eficiente no ambiente de trabalho. (Araújo, 2017)

A presente pesquisa foi realizada através de um estudo de natureza descritiva com abordagem qualitativa. Como ferramenta para coleta de dados, foi feita uma entrevista semiestruturada com cinco colaboradores do setor

administrativo de uma empresa do ramo automobilístico de Sete Lagoas. As entrevistas posteriormente foram transcritas na íntegra e analisadas através da análise de conteúdo de Laurence Bardin. Todos os participantes assinaram o Termo de Consentimento Livre Esclarecido em duas vias.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

Com o objetivo de modernizar e buscar uma melhor atuação dos profissionais, preocupando-se com sua saúde mental, motivação, seleção de pessoas e buscar resolver conflitos para que a empresa tenha seu sucesso almejado, surge a Psicologia Organizacional. A Psicologia Organizacional e do Trabalho é a área que estuda a relação do homem com o trabalho e a sociedade. Entende-se que o trabalho seja a fonte de sobrevivência, realização profissional e pessoal do ser humano. (SANTOS, CALDEIRA, 2014).

A psicologia inserida nas organizações abrange questões intrínsecas (internas) e extrínsecas (externas) dos profissionais, abordando os conceitos próprios da psicologia e da administração. Segundo o autor, a psicologia como ciência tem como objetivo explicar, modificar, descrever e mensurar o comportamento humano. (FIORELLI, 2006). No Brasil esse campo da Psicologia surgiu em um momento de expansão industrial com implantação de processos administrativos modernos e científicos. Para a autora, o trabalho é o principal foco da Psicologia Organizacional. O trabalho é entendido como um meio que as pessoas buscam realização e é por ele que o homem produz serviços e também realiza trocas sociais. (CAMARGO, 2014)

O departamento de recursos humanos, também conhecido como gestão de pessoas, continua sendo o setor onde o trabalho da Psicologia é mais presente. Pode-se entender como gestão de pessoas, a área da Psicologia Organizacional que busca compreender de que maneira uma organização se constitui para gerenciar o comportamento humano no ambiente de trabalho, as estratégias e as práticas de como lidar com os profissionais. Assim, entende-se que o objetivo da Psicologia Organizacional é oferecer contribuições ao administrador para que ele possa promover um ambiente mais saudável e produtivo, assegurando as necessidades do trabalhador e da organização. (CAMARGO, 2014).

Segundo Paula, Nogueira (2016), a gestão de pessoas pode ser entendida como o início do processo e não o fim. É através dela que o colaborador é avaliado e desenvolvido para que se torne mais qualificado para desempenhar suas atribuições, seleciona cada profissional para desempenhar funções de acordo com suas habilidades, gerando assim maior produtividade para a empresa. De acordo com os autores, “a parte mais importante de uma organização é o capital humano”.

Os autores Martins, Ribeiro, Silva (2018), apontam alguns aspectos fundamentais sobre a gestão de pessoas, entre eles novos métodos de atuação, a valorização dos profissionais como pessoas diferentes, únicas, com personalidades próprias, que possuem habilidades, conhecimento, inteligência, talento e capacidades que são importantes para as organizações. Profissionais devem ser vistos como parceiros da empresa e que são capazes de conduzi-la ao sucesso. Vistos como parceiros, esses profissionais podem ser motivados a investir na organização, se esforçar e se comprometer ao ambiente de trabalho. É importante que a organização e os colaboradores caminhem lado a lado.

Segundo Fiorelli (2006), os colaboradores trazem para a organização em que atuam, o que o autor denomina como “bagagem psicológica”, um conjunto de conhecimentos, características e experiências adquiridas em outras empresas pelas quais já trabalharam. A sua visão de mundo o acompanha dentro da sua experiência organizacional, desse modo o profissional influencia e é influenciado pela organização, buscando modificar seus comportamentos, atitudes e experiências profissionais. (FIORELLI, 2009).

Sendo assim, a Psicologia Organizacional e a Gestão de Pessoas são de extrema importância para a organização. A Psicologia Organizacional tem como função estudar o comportamento humano relacionado com o ambiente de trabalho, atuar nas possíveis soluções para problemas organizacionais diretamente ligados ao bem-estar dos profissionais, pois os mesmos passam a maior parte do tempo trabalhando na organização. No entanto, a Gestão de Pessoas deve direcionar sua atuação para criar equipes integradas, flexíveis, desenvolver capacitações e treinamentos que possam promover o desenvolvimento de habilidades individuais. Deve-se levar em consideração que a competência não deve ser apenas cobrada do colaborador, mas ela deve ser estimulada pela empresa. (BRAZ, ARAÚJO, ROCHA, 2015)

Entretanto, a Psicologia Organizacional não se restringe apenas a gestão de pessoas, ela também foca na saúde do trabalhador e da organização como um todo. O psicólogo nesse contexto será um elo de comunicação entre os interesses do “patrão e empregado”. A saúde e bem-estar do trabalhador ligadas às boas condições de trabalho pode possibilitar melhores desempenho e satisfação no ambiente de trabalho. (RODRIGUES, 2014)

A Psicopatologia do Trabalho é a área de estudo da saúde mental do colaborador. Segundo Dejours (1998), as psicopatologias podem estar relacionadas com o trabalho como causa principal ou como desencadeante. O trabalho como fator principal pode estar relacionado como um ambiente de muita cobrança, pressão, má distribuição de tarefas, remuneração baixa, espaço físico inadequado, falta de reconhecimento, valorização e capacitação e quando a subjetividade do colaborador não é levada em consideração. Como fator desencadeante, o trabalho pode trazer para os indivíduos estresse, ansiedade, depressão, entre outros.

Segundo Rodrigues (2014), o psicólogo organizacional pode atuar nas empresas, nos processos de saúde mental do trabalhador, gestão de pessoas, seleção dos candidatos e proporcionar bem-estar no ambiente de trabalho. De acordo com o autor, as principais atividades do psicólogo organizacional são: analisar a relação entre o trabalho e os profissionais; orientar o processo de seleção e formação dos mesmos; verificar os processos de gestão dos recursos humanos e liderança; avaliar o grau de satisfação e a motivação dos trabalhadores; procurar compreender e resolver conflitos; avaliar os resultados, entre outros.

O Psicólogo Organizacional pode atuar em empresas, institutos e organizações não governamentais e tem como objetivo melhorar o ambiente de trabalho. No processo de recrutamento e seleção é ele o responsável por selecionar os currículos, avaliar candidatos e selecionar os candidatos que se encaixam ao perfil da vaga. Ele é considerado o profissional que faz o elo do candidato com o trabalho. (BARRETO, TALMAS, 2016)

Braz, Araújo, Rocha (2015), abordam que o papel do psicólogo organizacional é de extrema importância e que o mesmo não poderá ser descontextualizado e individualizado ao ambiente organizacional. Sendo assim, o psicólogo deve atuar desenvolvendo atividades que venham ao encontro das necessidades dos colaboradores e das organizações, contribuindo assim para a

melhoria da produtividade e das condições de trabalho dos profissionais da empresa.

### 3 METODOLOGIA

Trata-se de um estudo de natureza descritiva com abordagem qualitativa que buscou compreender quais as percepções dos profissionais sobre a atuação do psicólogo organizacional em uma empresa do ramo automotivo de Sete Lagoas/MG. Quanto aos meios, trata-se de uma pesquisa de campo, utilizando-se como instrumento de coleta de dados, em primeiro momento uma revisão bibliográfica para compreender teoricamente o tema e no segundo momento realizou-se uma entrevista semiestruturada com colaboradores de uma empresa de ramo automotivo. Os resultados foram analisados pelo método de análise de conteúdo.

A escolha pela abordagem qualitativa se deu pela necessidade de compreensão da percepção dos profissionais sobre a atuação do psicólogo organizacional de uma empresa, realizando-se uma pesquisa de campo para entender o contexto em questão. Foram considerados todos os pontos relevantes levantados durante a pesquisa de campo (MINAYO, 2017). A natureza da pesquisa é descritiva, pois procurou descrever as percepções dos colaboradores, buscando compreender através destas percepções, as variáveis entre a atuação da psicologia organizacional e o crescimento profissional dentro da empresa (GIL, 2008).

Para compreender cientificamente a relevância do tema, foi realizada uma pesquisa bibliográfica de artigos científicos em sites confiáveis como: *Scientific Eletronic Library Online* (SCIELO), LILAC's, entre outros; com datas de 2014 a 2018, utilizando-se das palavras chaves para delimitar a procura do tema: Psicologia organizacional, gestão de pessoas, crescimento profissional, psicólogo.

Como cenário desse estudo, foi escolhido uma empresa do ramo automotivo de Sete Lagoas e foram entrevistados cinco colaboradores dessa empresa. Como critério de inclusão, estabeleceu-se que seriam profissionais do setor administrativo, que possuem ensino superior completo e que trabalhem há mais de três anos na empresa. Para a coleta de dados, utilizou-se uma entrevista semiestruturada. Foram

entrevistados cinco colaboradores, três do sexo masculino e dois do sexo feminino, com idades entre 26 a 43 anos. Como formação profissional, foram escolhidos dois administradores, dois profissionais em logística e um médico. A entrevista foi escolhida como ferramenta de coleta de dados, pelo fato de poder encontrar-se com os entrevistados afim de obter informações necessárias sobre o presente tema (LAKATOS, MARCONI, 2003).

Respeitando o ponto de visto ético da pesquisa, o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) foi apresentado aos participantes em duas vias e somente após a aceitação do mesmo, deu-se início às entrevistas. As entrevistas ocorreram em dois dias, com duração aproximadamente de 20 a 25 minutos cada. As entrevistas foram gravadas em áudio conforme a autorização do entrevistado e depois foram transcritas na íntegra para análise.

A análise de dados foi realizada por meio da Análise de Conteúdo de Laurence Bardin (2016). A análise de conteúdo permite avaliar o material colhido na entrevista, verificando as informações mais relevantes, afim de identificar “palavras-chaves” para a construção das seguintes categorias:

Nº	CATEGORIA	APRESENTAÇÕES	ENTREVISTAS
1	A contribuição da atuação do psicólogo organizacional para a empresa.	Consenso de que a contribuição do psicólogo para a organização é relevante.	<i>“Acredito que é de grande importância, pois com a ajuda dele a empresa pode oferecer aos seus empregados um ambiente onde o mesmo se sinta motivado a contribuir para a resolução dos problemas no dia a dia (...) e o psicólogo pode dar suporte as possíveis mudanças organizacionais, auxiliar no preparo do empregado, para que ele gere resultados efetivos (RODRIGO)”.</i>

Nº	CATEGORIA	APRESENTAÇÕES	ENTREVISTAS
2	A contribuição da atuação do psicólogo organizacional para	Consenso de que a contribuição do	<i>“No meu caso, eu percebo um grande crescimento profissional, uma</i>

desempenho profissional do colaborador.	psicólogo para o desempenho profissional dos colaboradores é importante.	<i>bagagem grande de conhecimento vindo de treinamentos internos e externos oferecidos pela empresa. É uma grande ajuda para que os treinamentos obrigatórios e NRs fazendo com que esses estejam bem geridos e para que todos os colaboradores estejam aptos para a realização das suas atividades (MARIANA)”</i>
---	--	--

Nº	CATEGORIA	APRESENTAÇÕES	ENTREVISTAS
3	O impacto na produtividade na ausência da atuação do psicólogo na empresa.	Consenso de que a ausência do psicólogo no contexto organizacional poderia reduzir a produtividade na empresa.	<i>“Seria um grande impacto no meu desempenho, sem dúvidas. Imagino que seria complicado ter um profissional dentro da organização com Know-how, termos um feedback sobre nosso trabalho, entre outros... (MARIANA)”</i>

#### 4 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS E DISCUSSÃO

Após a realização da pesquisa e análise do material colhido, foram priorizados os fatores mais relevantes apresentados e que poderiam contribuir para responder à questão norteadora. Para garantir o sigilo estabelecido no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), os entrevistados foram identificados pelos nomes fictícios: Raul (33 anos, médico há 11 anos na empresa); Rodrigo (32 anos, profissional de Logística há 4 anos na empresa); Vinicius (43 anos, logística há 11 anos na empresa); Mariana (36 anos, administradora há 12 anos na empresa) e Renata (26 anos, administradora há 4 anos e 6 meses na empresa). Os resultados serão apresentados juntamente com a discussão para proporcionar uma melhor compreensão.

#### 4.1. A CONTRIBUIÇÃO DA ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL PARA A EMPRESA

Segundo Barreto, Talmas (2016), a psicologia organizacional tem como contribuição ao ambiente empresarial o desenvolvimento de ações que promovem a melhoria do comportamento do profissional em relação ao trabalho. Ela atua nas organizações dialogando, observando, analisando, instruindo, a fim de fazer a mediação do relacionamento entre empresa e funcionário e possibilitar que ambos tenham suas metas e desejos alcançados. Entende-se que contribuir para a motivação do trabalhador pode garantir a sua produtividade e a satisfação com o ambiente de trabalho.

*Acredito que é de grande importância, pois com a ajuda dele a empresa pode oferecer aos seus empregados um ambiente onde o mesmo se sinta motivado a contribuir para a resolução dos problemas no dia a dia (...) e o psicólogo pode dar suporte as possíveis mudanças organizacionais, auxiliar no preparo do empregado, para que ele gere resultados efetivos (RODRIGO)*

*Acredito que a contribuição da psicologia é executar as ações focadas nos objetivos da empresa, focar no desempenho profissional ... isso é de extrema importância na minha opinião ... (VINICIUS)*

Outra contribuição muito relevante da psicologia organizacional é a capacitação dos profissionais. Capacitar os profissionais é um processo importante para qualquer empresa. É a maneira de qualificar seus funcionários, torná-los mais aptos para suas funções, engajados e proativos. Investir no processo de capacitação e qualificação de pessoas é relevante para a empresa e para a equipe, pois terá um grupo mais qualificado e como consequência, uma melhor produção. (CAMINHA, 2018)

*Acredito que a capacitação é o item mais importante, pois é necessário que venhamos a aprender e crescer a cada dia e essa é uma contribuição importante. Outra coisa é a gestão efetiva dos treinamentos internos trazendo organização para que tudo aconteça perfeitamente. (MARIANA)*

*Vejo que a contribuição do psicólogo é realizar a formação e capacitação dos empregados, levando em consideração a comunicação entre os mesmos e a troca de conhecimentos. A interação da empresa e empregados a partir de contatos e treinamentos de normas, itens e demais ações internas. (MARIANA)*

Entende-se também que uma das funções da Psicologia Organizacional é a identificação de *Gaps*. Segundo Goes (2014), a palavra *gaps* tem como significado lacunas, falhas de competências, falta de qualificação necessária. Ela é entendida como uma lacuna entre as competências apresentadas pelo colaborador e as competências desejadas pela empresa. A identificação dos *gaps* pode indicar quais as competências precisam ser adquiridas ou melhoradas através do processo de treinamento e desenvolvimento.

*Acho que é a questão que o psicólogo pode auxiliar é na aplicação de testes, de entrevistas e feedbacks, e posteriormente preparando de forma personalizada uma capacitação para cobertura dos "Gap's". Então eu acredito que essas seriam contribuições do psicólogo na minha opinião: avaliação, análise de gap's, desenvolvimento e capacitações para as áreas comportamentais e técnicas. (RAUL)*

*Pra mim é a identificação da necessidade de treinamentos e desenvolvimento com foco nos objetivos da empresa, como por exemplo, a identificação de gaps individuais e programação de atividades de desenvolvimento pessoal. (VINICIUS)*

Percebe-se pelas falas dos colaboradores, que eles entendem que a atuação do psicólogo organizacional na empresa é de grande relevância. A atuação é benéfica pois tenta tornar o ambiente de trabalho mais estável, motivando os colaboradores e sendo um elo de ligação entre empresa e funcionário. Os treinamentos dos profissionais e as identificações de *gaps* são fatores relevantes para o crescimento profissional.

#### 4.2. A CONTRIBUIÇÃO DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL PARA O DESEMPENHO PROFISSIONAL DO COLABORADOR

Atualmente, as empresas estão mais conscientes da importância do treinamento e desenvolvimento dos seus profissionais, afim de aumentar a produtividade e também de desenvolvimento pessoal. Entende-se como treinamento o processo de desenvolver qualidades e habilidades dos profissionais, contribuindo para a sua produtividade e para os objetivos da empresa. As ações de treinamento e

de desenvolvimento são cruciais nos contextos organizacionais, pois seus resultados são essenciais para a interação indivíduo-trabalho e o mesmo deve ser um processo dinâmico e contínuo, buscando promover uma melhor atuação profissional. (ÁVILA, STECCA, 2015). Segundo Barreto, Talmas (2016), o processo de treinamento é constante e direciona um contato direto do psicólogo organizacional com as equipes, possibilitando uma melhor percepção das dificuldades que possam estar prejudicando o desenvolvimento dos colaboradores.

*O psicólogo ao conhecer o meu perfil, as atividades que realizo, ele consegue direcionar os treinamentos certos para a minha atuação. (RENATA)*

*Acredito que seja identificando gaps pessoais para atingir as expectativas pessoais e corporativas, facilitando a ocorrência de treinamentos internos e externos. (VINICIUS)*

*No meu caso, eu percebo um grande crescimento profissional, uma bagagem grande de conhecimento vindo de treinamentos internos e externos oferecidos pela empresa. É uma grande ajuda para que os treinamentos obrigatórios e NRs fazendo com que esses estejam bem geridos e para que todos os colaboradores estejam aptos para a realização das suas atividades. (MARIANA)*

A avaliação de desempenho dos profissionais e do ambiente profissional são processos eficazes para perceber a motivação e satisfação do colaborador com a empresa. (BARRETO, TALMAS, 2016). Para Ávila, Stecca (2015) é importante avaliar o desempenho dos profissionais, oferecer um feedback, para que eles possam ter uma visão mais clara sobre sua atuação na empresa e quais os pontos que podem ser melhorados.

*Eu vejo que o psicólogo é um profissional capacitado para entender o lado humano do negócio (...) a sua atuação me auxilia a enxergar possibilidades de desenvolvimento pessoal e das equipes que eu trabalho. E através de suas análises me possibilita treinamentos e inserção em programas de desenvolvimento existentes na companhia. (RAUL)*

*Ao analisar o meu perfil e conversar comigo, o psicólogo soube me falar quais são os meus pontos fortes e pontos fracos, me direcionando como destacar minhas qualidades e melhorar meus gaps. Além de me direcionar para possíveis áreas de atuação. (RENATA)*

*Vejo que por meio de metodologias, o mesmo pode auxiliar no diagnóstico de competências que me faltam para desempenhar o meu papel da melhor forma. (RODRIGO)*

Pode-se perceber pelas falas dos entrevistados, que a atuação do psicólogo é muito importante para o crescimento profissional dos mesmos. Através dos treinamentos, análise do perfil profissional e de competências, e também do feedback e motivação, os profissionais podem se sentir mais capacitados em suas funções, além de melhorar o seu desempenho profissional e contribuir para o sucesso da empresa.

#### 4.3. O IMPACTO NA PRODUTIVIDADE NA AUSÊNCIA DA ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO NA EMPRESA

A presença do Psicólogo organizacional nas empresas é de extrema importância, pois ele é o agregador, observador, auxilia na motivação dos profissionais, para que o trabalhador se sinta satisfeito em seu ambiente de trabalho. O psicólogo é importante por avaliar as necessidades das organizações e de seus funcionários e tentar resolvê-las. (BARRETO, TALMAS, 2016). Assim, é importante saber as percepções dos profissionais sobre qual seria o impacto em seu desempenho se houvesse uma ausência da Psicologia Organizacional em sua empresa.

*Acredito que se não houvesse esse profissional, as ações de treinamento dentro da organização seriam somente para atender a legislação ou então treinamentos sem um direcionamento adequado. (RAUL)*

*Se no lugar do psicólogo tivesse algum outro profissional capacitado acredito que não impactaria em nada. Porém o conhecimento técnico do psicólogo conta muito. (RENATA)*

*Acho que não seria possível identificar quais “gaps” são necessários aprimorar para maior desenvolvimento e entrega de meus resultados. (RODRIGO)*

Observa-se a relação de *turnover* e *know-how* com a presença do psicólogo na organização. O termo *turnover* é relacionado ao índice de rotatividade de profissionais dentro uma empresa. Ela pode ser identificada como um dos principais indicadores de saúde organizacional, pois através dela pode-se avaliar se existe uma diferença maior do que o padrão normal entre contratações e demissões. Com o aumento do índice de *turnover*, aumenta-se os gastos da empresa com rescisões, novas contratações, treinamentos, entre outros. Já o termo “*Know-how*” pode ser

entendido como “saber fazer”, um conjunto de conhecimentos técnicos e práticos associados a uma atividade. Quanto mais o colaborador possuir *know how*, ou seja, ser mais especializado na sua área de trabalho, mais ele será valorizado, não só financeiramente, mas também pelo reconhecimento profissional. (Mendonça, 2016).

*Acredito que com a ausência do psicólogo teria uma redução de produtividade e expectativa profissional e um aumento de turnover. (VINICIUS)*

*Seria um grande impacto no meu desempenho, sem dúvidas. Imagino que seria complicado ter um profissional dentro da organização com Know-how, termos um feedback sobre nosso trabalho, entre outros... (MARIANA)*

Identifica-se pelas falas dos entrevistados, que a presença do psicólogo na empresa tem relevância. Na ausência deste profissional pela visão dos colaboradores, poderia ocasionar uma queda de desempenho pelo fato que este profissional é importante para a motivação, para treinamento e capacitação de profissionais adequados e identificação dos *gaps*. Outro fator citado por eles, seria uma possível redução de produtividade e no desempenho profissional, além de um possível aumento de *turnover*.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como objetivo responder à questão norteadora: “Quais as percepções dos profissionais sobre a atuação do psicólogo organizacional em uma empresa do ramo automotivo de Sete Lagoas/MG?”. Por meio do presente estudo foi possível perceber que a atuação do psicólogo organizacional é vista como um fator relevante para os colaboradores entrevistados. Pelo relato dos mesmos, nota-se que eles acreditam que a atuação do psicólogo contribui para o desempenho profissional, motivação através dos treinamentos, processos de capacitação e identificação de *Gaps*.

Ressalta-se que o trabalho se limitou à utilização de uma entrevista gravada com cinco colaboradores de uma empresa do ramo automotivo de Sete Lagoas, que trabalham no setor administrativo da empresa. Para a coleta de dados, a revisão bibliográfica foi baseada em referências em português, de 2014 a 2018. É importante ressaltar também que os artigos atuais sobre o tema são escassos, o que

evidencia uma relevância em realizar mais estudos sobre o tema. Os resultados da revisão bibliográfica e das entrevistas com os colaboradores, evidenciam resultados positivos da atuação do psicólogo organizacional nas empresas.

Nota-se que o presente estudo apresenta como contribuição e implicação, o resultado positivo da atuação do psicólogo nas empresas, segundo os próprios colaboradores, evidenciando que essa prática da Psicologia beneficia um melhor desempenho dos profissionais, resultando assim em ganhos para o profissional e também para a empresa. Sugere-se para trabalhos futuros, um estudo com uma maior amostra de entrevistados, evidenciando também a importância da Psicologia Organizacional para uma determinada área da empresa.

## 6 REFERÊNCIAS

ARAÚJO, M. **Como a psicologia organizacional pode influenciar no sucesso de uma empresa?** São Paulo, 2017.

ÁVILA, L.V; STECCA, J.P. **Gestão de pessoas.** Rede E-tec Brasil. Universidade Federal de Santa Maria – RS, 2015.

BARDIN, Laurence. **Análise De Conteúdo.** São Paulo, 2016.

BARRETO, L.D; TALMAS, E.V. **A psicologia organizacional e sua contribuição no processo motivacional de organizações e de pessoas.** Congresso de Administração e Tecnologia – CAT. 2016

BRAZ, L.E.B; ARAÚJO, V.A.B; ROCHA, L.M.S. **Relato de experiência em uma usina no município de Rio Largo do estado de Alagoas: considerações sobre o processo de recrutamento e seleção de pessoal na organização.** Centro universitário CESMAC, 2016.

CAMARGO, D. **Psicologia Organizacional.** Programa Nacional de formação em administração pública, 2014.

CAMINHA, N. **Por que investir em capacitação de pessoas pode ser crucial para o sucesso da empresa?** São Paulo, 2018.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho.** Editora Cortez, São Paulo. 1998.

FIORELLI, J.O. **Psicologia para administradores.** 5ª edição, Editora Atlas S.A. 2006.

GIL, A.C. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 6ª ed. Editora Atlas, São Paulo, 2008.  
<https://ayanrafael.files.wordpress.com/2011/08/gil-a-c-mc3a9todos-e-tc3a9nicas-de-pesquisa-social.pdf>

GOES, P.B. **Gap's de competências ao apenado para o ambiente produtivo.** Universidade Tecnológica Federal do Paraná, 2014.

LAKATOS, E.M; MARCONI, M.A. **Fundamentos de metodologia científica.** 5ª ed. Editora Atlas, São Paulo, 2003.  
[https://docente.ifrn.edu.br/olivianeta/disciplinas/copy\\_of\\_historia-i/historia-ii/china-e-india](https://docente.ifrn.edu.br/olivianeta/disciplinas/copy_of_historia-i/historia-ii/china-e-india)

MARTINS, C.S; RIBEIRO, M.E.O; SILVA, J.M.S. **Fatores motivacionais que influenciam no desempenho dos colaboradores no ambiente de trabalho.** Revista Multidisciplinar e de Psicologia, v.12, n. 39, 2018.

MENDONÇA, B. **Turnover: Como diminuir o índice com a educação corporativa?** São Paulo, 2016.

MINAYO, M. C. S. **Cientificidade, generalização e divulgação de estudos qualitativos.** Ciência & Saúde Coletiva. Rio de Janeiro, v. 22, n. 1, p. 16. 17, 2017. <https://www.arca.fiocruz.br/handle/icict/20400>

PAULA, V.V; NOGUEIRA, G.M. **A importância da área de gestão de pessoas para o sucesso da organização.** Congresso Nacional de excelência em gestão, 2016.

RODRIGUES, C.E. **Psicologia Organizacional e do Trabalho.** São Paulo, 2014.

SANTOS, F.C.O; CALDEIRA, P. **A psicologia organizacional e do trabalho na contemporaneidade: as novas atuações do psicólogo organizacional.** Portal dos psicólogos, 2015.

ZANELLI, J.C; BORGES, J.E; BASTOS, A.V.B. **Psicologia, organizações e trabalhos no Brasil.** Artmed, 2ª ed, 2004.