



***Papéis e potencialidades executórias do psicólogo
organizacional nos eixos contemporâneos: um recorte
reflexivo-dialógico***

*Roles and execution potential of the organizational psychologist in
contemporary axes: a reflexive-dialogical approach*

*Roles y potencial de ejecución del psicólogo organizacional en los
ejes contemporâneos: un enfoque reflexivo-dialógico*

Marcos Vitor Costa Castelhana¹ e Rayssa Jamille Meneses Cavalcanti²

RESUMO: O estudo em questão discute sobre papéis e as potencialidades executórias do psicólogo organizacional nas matrizes ocupacionais e laborais na contemporaneidade, tendo como plano de fundo os caracteres dialógicos-reflexivos, pautando-se nas consolidações, caminhos emergentes e os principais obstáculos metodológicos profissionais que englobam tal área psicológica.

Para isso, operou-se a metodologia de revisão narrativa como principal ferramenta direcional em pesquisa bibliográfica, conservando as suas competências discursivas, estruturais e de planejamento nas edificações de produções científicas. Em tal contexto, valeu-se de artigos científicos, obras especializadas e outras produções acadêmicas ligadas a temática aqui abordada, sendo geralmente encontradas nas bases digitais do Google Acadêmico e Scielo.

Palavras-chave: Psicólogo Organizacional. Papéis Profissionais. Contemporaneidade

SUMMARY: The study in question discusses the roles and implementing potential of the organizational psychologist in contemporary occupational and labor matrices, having as a background the dialogical-reflexive characters, based on consolidations, emerging paths and the main professional methodological obstacles that encompass such psychological area.

To this end, the narrative review methodology was used as the main directional tool in bibliographic research, preserving its discursive, structural and planning skills in the construction of scientific productions. In this context, it made use of scientific articles, specialized works and other academic productions linked to the topic addressed here, generally found in the digital databases of Google Scholar and Scielo.

Keywords: Organizational Psychologist. Professional Roles. Contemporary

RESUMEN: El estudio en cuestión discute los roles y potencialidades implementadoras del psicólogo organizacional en las matrices ocupacionales y laborales contemporâneas, teniendo como antecedente los caracteres dialógico-reflexivos, a partir de consolidaciones, caminos emergentes y los principales obstáculos metodológicos profesionales que abarcan dicha área psicológica.

Para ello, se utilizó la metodología de revisión narrativa como principal herramienta direccional en la investigación bibliográfica, preservando sus habilidades discursivas, estructurales y de planificación en la construcción de producciones científicas. En este contexto, hizo uso de artículos científicos, trabajos especializados y otras producciones académicas vinculadas al tema aquí abordado, generalmente encontrados en las bases de datos digitales de Google Scholar y Scielo.

Palabras clave: Psicólogo Organizacional. Roles Profesionales. Contemporáneo

1. Graduado em Psicologia pelo Centro Universitário de Patos, sendo mestrando em Ciências da Educação

2. Graduada em Psicologia pelo Centro Universitário de Patos.

INTRODUÇÃO

A Psicologia Organizacional e do Trabalho- POT representa uma área teórica-prática e profissional ampla e multimodal perante dos ambientes de trabalho na contemporaneidade, tendo como intuito o estudo das relações do ser humano mediante das contingências laborais e sociais na atualidade, visualizando, considerando tais recortes, os processos de realização pessoal e profissional e das dinâmicas técnicas-coletivas, assim como outros elementos circundantes, perante dos ambientes ocupacionais (SANTOS; CALDEIRA, 2014).

Nesse sentido, o psicólogo organizacional, permeando as suas perspectivas fundamentadas e possíveis aplicações metodológicas de ênfase significativa, tende a atuar nos campos ocupacionais de trabalho a partir de diferentes panoramas setoriais-funcionais, trazendo à tona as caracterizações individuais, coletivas e subjetivas defronte das singularidades de cada ambiente em seus direcionamentos dinâmicos e propriamente laborais (ROTHMANN, 2017).

Seguindo as premissas supracitadas, o estudo em questão discute sobre papéis e as potencialidades executórias do psicólogo organizacional nas matrizes ocupacionais e laborais na contemporaneidade, tendo como plano de fundo os caracteres dialógicos-reflexivos, pautando-se nas consolidações, caminhos emergentes e os principais obstáculos metodológicos profissionais que englobam tal área psicológica.

Para isso, operou-se a metodologia de revisão narrativa como principal ferramenta direcional em pesquisa bibliográfica, conservando as suas competências discursivas, estruturais e de planejamento nas edificações de produções científicas. Em tal contexto, valeu-se de artigos científicos, obras especializadas e outras produções acadêmicas ligadas a temática aqui abordada, sendo geralmente encontradas nas bases digitais do Google Acadêmico e Scielo.

Portanto, estruturado os aspectos introdutórios e as objetivações centrais do presente artigo científico, seguem os demais pontos elaborativos e dinâmicos perante das interações entre a psicologia organizacional e as acepções profissionais, levando em consideração os recortes vigentes nas dinâmicas visionais-contemporâneas.

DESENVOLVIMENTO

De maneira geral, a psicologia organizacional se apresenta como área metodológica, teórico-prática e profissional permeada por variadas questões centrais, a exemplo das possibilidades direcionais em sua execução profissional, das demarcações entre a teoria e a prática mediante das articulações funcionais, dos manejos atuacionais defronte da busca constante de sua valorização do no espaço laboral, dado que, somando as suas funções específicas, o psicólogo organizacional também é posto em cargos administrativos, entre outros (SANTOS; CALDEIRA, 2014).

Nos cenários de busca profissional, os espaços profissionais englobados pela POT representam a segunda possibilidade de carreira profissional mais procuradas por profissionais da área da Psicologia. Tal resultante de procurar estaria intimamente ligada a um conjunto de fatores, estando entre eles: os interesses profissionais do psicólogo, o crescimento de pesquisas e atuações na área, as necessidades exigidas pela sociedade de mercado, entre outros (SANTOS; CALDEIRA, 2014).

Para Aquino (2023), os papéis, assim como as funções estratégicas e administrativas, expressos pelo psicólogo organizacional apresenta o fator humano, entendido aqui como elemento multifacetado, enquanto vetor intrínseco dos ambientes ocupacionais, levando em consideração as relações intra e interpessoais mediante das correlações formativas-experienciais presentes nas dinâmicas laborarias, como também os demais caracteres dos processos organizacionais.

Desse modo, os psicólogos organizacionais participam do auxílio, manutenção e direcionamentos nos planejamentos e realizações das tarefas dos colaboradores, objetivando o alcance das metas estabelecidas dentro das diretrizes ocupacionais específicas, valendo de métodos e manejos significativos relacionados ao recrutamento, seleção e preparação funcional de pessoas com perfil profissiográfico contextuais para cada cargo setorial, promovendo a eficiência gradual e contínua do ambiente organizacional, ao mesmo tempo que valoriza o bem-estar nas amplitudes experienciais-laborais (ROTHMANN, 2017).

Segundo Rothmann (2017), os papéis e tarefas amplas do psicólogo organizacional giram em torno de quatro eixos centrais, sendo eles:

1-Explicar, compreender e manejar com os comportamentos dos colaboradores, dos grupos e das organizações, considerando que cada elemento setorial influencia, seja de forma direta ou indireta, nas dinâmicas organizativas nos espaços ocupacionais-interativos.

2-Mensurar o comportamento e prever o potencial perante das idiosincrasias

presentes nas contextualizações organizacionais, lembrando que tal recortes podem ser observados tanto nos processos de recrutamento e seleção, como nas atividades e planejamentos administrativos e formativos ocorridos ao longo das exposições organizacionais.

3- Contribuir para o desenvolvimento do indivíduo, do grupo e da organização, pautando-se no princípio de que determinados fatores, como comportamento organizacional, motivação, saúde mental, liderança, assim como outros caracteres relacionais, são fundamentais e indissociáveis nos processos dinâmicos e regulatórios nas formatações e esquemáticas laborais e organizacionais.

4- Traduzir as descobertas científicas de pesquisa para potenciais agentes atuantes nos campos funcionais da instituição, trazendo à tona os campos articulares entre os saberes teóricos e as disposições práticas mediante dos arcabouços psicológicos-organizacionais em suas acepções científicas e propriamente metodológicas.

Diante do exposto, avista-se que as tarefas amplas do psicólogo organizacional englobam os âmbitos individuais, coletivos e propriamente ocupacionais do ambiente laboral, entrelaçando as intermediações teóricas defronte dos recursos práticos-executórios, objetivando potenciais mediações entre o bem-estar subjetivo e realizados nas dinâmicas de trabalho, ao mesmo tempo que integra direcionamentos de eficiência esperados pelo sistema organizacional em suas idiossincrasias técnicas-administrativas.

Para Bastos e Galvão-Martins (1990), as atuações psicológicas-organizacionais, enquanto exercício profissional, deve ser contemplado a partir de suas múltiplas possibilidades mediante das transformações e flexibilidades intrínsecas nos campos laborais na atualidade. Em tal recorte, mesmo que as atividades de recrutamento e seleção sejam um dos panoramas frequentes nas atuações dos profissionais psicólogos, tem-se em mente que as suas disposições investigativas e aplicativas permeiam outros modelos, necessitando de uma aliança política-ética-técnica.

Nessa perspectiva, considerando as transformações constantes dos meios organizacionais atuais, as atuações, as exigências e os imaginários sociais voltados ao psicólogo nas organizações representam alvos centrais de mudanças e ampliações de suas disposições práticas, demonstrando a importância do aprofundamento formativo e das compreensões funcionais em suas execuções direcionais, valorizando-se as noções multimodais e interdisciplinares (BASTOS; GALVÃO-MARTINS, 1990).

Nos anos de 1980, Zanelli (1986), em suas pesquisas acadêmicas no contexto

ISSN 2447-5149.Rev.Bras.Pesq.Adm.Brasil,(12).01(2024):0281:0295

nacional, já abordava que a Psicologia Organizacional e do Trabalho apresenta um conjunto de pressupostos circundantes a partir das contribuições diretas e indiretas nos campos organizacionais e laborais, buscando, em seus planos gerais, a lapidação de categorizações e execuções para além dos campos de recrutamento e seleção, apesar da significância intrínseca de tais atuações.

Todavia, neste trabalho fica evidente que os parâmetros psicológicos-organizacionais, em tal recorte de tempo, estaria sendo caracterizado como uma das áreas profissionais da Psicologia sem definições e atribuições elucidadas, seja nos estágios e disciplinas formativos nos campos do ensino superior, como nos próprios e exercícios profissionais específicos, aproximando-se apenas dos níveis superficiais das realidades constituintes e estruturantes nas organizações (ZANELLI, 1986).

Ainda nesse raciocínio, Zanelli (1986) demarca três obstáculos problemáticos das definições, execuções e inserções dos psicólogos organizacionais em tal período de análise, sendo elas:

1-A indefinição dos possíveis papéis do psicólogo organizacional e a matriz técnica de suas contribuições, permeando, como mencionado anteriormente, manejos unilaterais e olhares superficiais em torno das caracterizações estruturais da organização em suas amplitudes contextuais.

2-A ausência de condicionamento interativo das instituições ocupacionais e o bloqueio da participação significativa dos psicólogos organizacionais nos processos mediadores e decisórios, gerando obstruções na edificação da autonomia e das atuações multimodais nos diferentes setoriais individuais-coletivos.

3-Outro déficit observado na época do estudo, gira em torno da ausência de enfoques característicos e bem definidos em relação os estudos e estágios em Psicologia Organizacional nos panoramas do ensino superior. Tais implicações dificultam a compreensão ampla e concisa dos alunos mediante dos processos teóricos-práticos intrincados nas exposições organizativas.

Ante do avistado, percebe-se que, considerando as observações do autor na época da produção de tal recorte discursivo, as esquemáticas construtivos e dialógicos relacionados a Psicologia Organizacional apresentava déficits paradigmáticos, dinâmicos e propriamente executórios nos cenários interativos-nacionais, demonstrando que tais limitações englobavam os eixos formativos-acadêmicos, dinâmicos-

organizacionais e definidores-profissionais.

Nos cenários contemporâneos, entende-se que as funções, papéis e dinâmicas executórias amplas voltadas as inserções de estagiários e profissionais da área psicológica-organizacional caminham em solos cada vez mais consolidados, sobretudo em setores significamente estruturados, abrindo a adentrada em espaços não-empresariais, tendo como exemplo as instituições públicas (BORGES; OLIVEIRA; MORAIS, 2005).

Destarte, aponta-se que a necessidade reciclagem e aprofundamento metodológico e experiencial ainda se apresenta como elemento fundamental para a fortificação pertinente dos psicólogos organizacionais, uma vez que as formações em pós-graduações, as posturas pró-ativas e o desenvolvimento de capacidades e óticas reflexivas, assim como o domínio de abordagens inter e multidisciplinares ligadas as diferentes constituições do mundo organizacional e do trabalho, são habilidades e competências essenciais nas ampliações da funcionalidade nos âmbitos ocupacionais (BORGES; OLIVEIRA; MORAIS, 2005).

Mantendo esse enfoque, enfatiza-se que as possíveis atuações e ramificações aplicativas dos psicólogos organizacionais ganharam variados enfoques técnicos e inserções funcionais ao longo das últimas décadas, distanciando-se das unilaterizações dos processos de recrutamento, de seleção e de análise através de testes psicológicos. Demonstrando que os papéis inseridos nas amplitudes da POT convergem, de forma gradual e contínua, para posicionamentos dialógicos e interativos em vista das diversas temáticas, noções e aparatos intrínsecos as transformações globalizatórias dos espaços de trabalho (SANTOS; CALDEIRA, 2014).

Além disso, destaca-se que os estudos relacionados aos papéis do psicólogo organizacional na contemporaneidade apresentam cada vez mais novas potencialidades dinâmicas e interfaces significativas perante das contextualizações múltiplas nos ambientes laborais, como pode ser observado nos trabalhos de de El Rafih, Sammi e Onesti (2022), de Dourado, Dos Santos e Forma (2023), de Silva e colaboradores (2023), de Chura e Gonçalves (2023), de Leite (2024), Leite e colaboradores (2024), Castelhana (2024), entre outros.

Por fim, esboça-se que os papéis e potencialidades executórias do psicólogo organizacional permeiam um processo de consolidação constante nos recortes contemporâneos e globalizatórios mediante dos campos do mundo do trabalho, ampliando-se para além das unilateridades recrutárias ou de testagem, apesar dos obstáculos formativos, dinâmicos profissionais e de abertura técnica-funcional associadas a jornada teórico-prática e metodológica da POT.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em meio dos elementos abordados, pontua-se que as atuações amplas e as inserções dinâmicas do psicólogo organizacional circundam potencialidades significativas mediante da consolidação de tal classe profissional, promovendo ampliações metodológicas e contemplativas nas visualizações dos espaços organizativos, englobando as funcionalidades presentes nos recortes individuais, grupais e propriamente organizacionais.

Como citado, os papéis do psicólogo organizacional, sobretudo nas esquemáticas atuais, vão além das aplicações e análises de testes psicológicos e dos processos direcionais ligados aos recrutamentos e seleções, caminhando por outras fomentações técnicas a exemplo da introdução de saberes e práticas trazidas pelas contribuições científicas recentes, do aperfeiçoamento e acolhimento de temáticas voltadas a liderança, motivação e saúde mental nos planos organizativos, da participação ativa na compreensão e desenvolvimento de estratégias perante das objetivações organizacionais, entre outros.

Em relação os espaços de atuação, salienta-se que, como abordado no estudo Santos e Caldeira (2014), além dos espaços empresariais, os estagiários e profissionais da área da POT adentram de forma mais significativa, quando comparado com cenários profissionais anteriores, os espaços públicos de trabalho, influenciando diretamente nas perspectivas situacionais e atuacionais da POT em sua globalidade.

Em contrapartida, como também destacado por diferentes autores ao longo do texto, a POT, assim como os psicólogos organizacionais em seus papéis e potencialidades profissionais, está alocada perante de determinados obstáculos estruturantes em suas movimentações multimodais, por exemplo: a necessidade de abertura dos eixos institucionais-organizacionais para a inserção de saberes e práticas psicológicas-organizacionais, as dificuldades formativas para a preparação de profissionais dominantes-capacitados, entre outros.

REFERÊNCIAS

AQUINO, D. F. S. L.. A ATUAÇÃO E ESTRATÉGIA DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO. Repositório da Unirb, 2023.

BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt; GALVÃO-MARTINS, Ana Helena Caldeira. O que pode fazer o psicólogo organizacional. *Psicologia: Ciência e Profissão*, v. 10, p. 10-18, 1990.

BORGES, Livia de Oliveira; OLIVEIRA, Andréa Carla Ferreira de; MORAIS, La Thude Wolvua Almeida de. O exercício do papel profissional na Psicologia Organizacional e do Trabalho. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, v. 5, n. 2, p. 101-139, 2005.

CASTELHANO, M. V. C. A psicologia organizacional e as interações entre o trabalho e a saúde mental: reflexões na contemporaneidade. *Revista Brasileira de Pesquisa em Administração*, v. 12, p. 272-280, 2024.

CHURA, Ana Esther Poluboiarinov; GONÇALVES, Júlia. Percepções de psicólogos organizacionais sobre inclusão de pessoas com deficiência em empresas. *Psicologia: Ciência e Profissão*, v. 43, p. e250490, 2023.

DOURADO, Amanda; DOS SANTOS, Michelli Cristina Lopes; FORMA, Nailaine Pereira Santos. O psicólogo organizacional e do trabalho no contexto hospitalar: uma revisão da literatura. *Semina: Ciências Sociais e Humanas*, v. 44, n. 2, p. 199-210, 2023.

EL RAFIH, Amira; SAMMI, Keity Mayumi; ONESTI, Lydia Akemy. Percepção pessoal das atribuições do psicólogo nas organizações. *Revista Terra & Cultura: Cadernos de Ensino e Pesquisa*, v. 17, n. 33, p. 53-62, 2022.

LEITE, Jéssica Pinheiro et al. PSICOLOGIA DO TRABALHO E SEUS DESAFIOS NAS ROTINAS ADMINISTRATIVAS DENTRO DAS ORGANIZAÇÕES. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação*, v. 10, n. 4, p. 506-520, 2024.

LEITE, Jéssica Pinheiro. DESAFIOS PSICOLÓGICOS DA GESTÃO DE PESSOAS NAS ROTINAS ADMINISTRATIVAS DENTRO DAS ORGANIZAÇÕES. *RECIMA21-Revista Científica Multidisciplinar-ISSN 2675-6218*, v. 5, n. 4, p. e545189-e545189, 2024.

ROTHMANN, Ian. *Fundamentos de psicologia organizacional e do trabalho*. Elsevier Brasil, 2017

SANTOS, Fernanda Cristina Oliveira; CALDEIRA, Patrícia. A psicologia organizacional e do trabalho na contemporaneidade: as novas atuações do psicólogo organizacional. O portal dos psicólogos, 2014.

SILVA, Rosa Kioko Iida et al. RELATÓRIO DE OBSERVAÇÃO DE ESTÁGIO EM PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL: COMPREENDENDO O MODELO DE GESTÃO ESTRATÉGICA FAMILIAR E DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL. Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação, v. 9, n. 6, p. 2494-2503, 2023.

ZANELLI, José Carlos. Formação e atuação em Psicologia Organizacional. Psicologia: ciência e profissão, v. 6, p. 31-32, 1986.