

COMO A ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL INFLUENCIA A DINÂMICA DE EQUIPES MULTIDISCIPLINARES NO AMBIENTE DE TRABALHO

Autor(res)

Olyver Tavares De Lemos Santos
Mariane De Assis Gonçalves

Categoria do Trabalho

Iniciação Científica

Instituição

CENTRO UNIVERSITÁRIO ANHANGUERA

Introdução

Diante das mudanças rápidas no ambiente corporativo, cresce a necessidade de organizações que valorizem o ser humano para além da eficiência técnica. Nesse contexto, o psicólogo organizacional assume papel fundamental ao promover um cotidiano de trabalho mais saudável e produtivo. Sua atuação está vinculada à história das relações de trabalho e evoluiu para incorporar aspectos como bem-estar, competências e relações interpessoais. Atuando nos níveis técnico, estratégico e político, esse profissional aplica instrumentos científicos, participa da formulação de políticas e contribui para o diálogo entre diferentes áreas. Mais do que métodos, sua prática exige escuta, empatia e adaptação à diversidade. A recente Nota Técnica ANS nº 51 reforça essa importância ao exigir ações voltadas à saúde mental no trabalho. Assim, refletir sobre a atuação do psicólogo é compreender sua relevância como agente de transformação nas relações interpessoais e nos processos organizacionais.

Objetivo

Este estudo busca entender como a atuação do psicólogo organizacional impacta o funcionamento de equipes multidisciplinares. Para isso, investiga práticas voltadas à mediação de conflitos e à melhoria da comunicação, analisa a percepção dos colaboradores sobre esse profissional no cotidiano da organização e avalia os desafios enfrentados em grupos compostos por diferentes áreas, observando como a presença do psicólogo pode promover mais integração e cooperação entre os membros da equipe.

Material e Métodos

A pesquisa tem como foco compreender a influência do psicólogo organizacional na dinâmica de equipes multidisciplinares. Para isso, será adotada uma abordagem qualitativa, por meio de estudo de caso, permitindo analisar em profundidade contextos específicos de trabalho. A escolha metodológica fundamenta-se na complexidade subjetiva das relações humanas nas organizações, conforme discutido por autores como Zanelli, Bastos e Rodrigues. O método de abordagem será o dialético, que considera a realidade como dinâmica, contraditória e permeada por relações de poder, cultura e subjetividade. Os dados serão coletados por meio de entrevistas semiestruturadas com psicólogos e membros de equipes, além de observações não participantes, que permitirão observar a interação entre os profissionais e o impacto direto do psicólogo na equipe. Serão utilizados



roteiros de entrevista e protocolos de observação voltados à comunicação, mediação de conflitos e bem-estar coletivo. A amostra será não probabilística, composta por três organizações com atuação de psicólogos em equipes multidisciplinares. Todos os procedimentos seguirão as normas éticas de pesquisa com seres humanos.

Resultados e Discussão

Com base na pesquisa desenvolvida, torna-se claro que a atuação do psicólogo organizacional vai além da aplicação de técnicas isoladas: ela envolve uma participação ativa na formulação de estratégias, no planejamento de carreira e na criação de práticas que favoreçam o crescimento pessoal e profissional dos colaboradores. Por meio da análise do trabalho e do planejamento de cargos, o psicólogo contribui para a construção de estruturas mais justas, capazes de valorizar competências individuais e coletivas.

Além disso, programas de Treinamento e Desenvolvimento (T&D) e a avaliação de desempenho são ferramentas importantes nesse processo, pois permitem acompanhar a evolução das equipes e promover melhorias constantes. Em um cenário de constantes mudanças e exigências, o papel do psicólogo se consolida como essencial na mediação de conflitos, fortalecimento das relações interpessoais e na promoção de um ambiente organizacional mais equilibrado.

A Nota Técnica ANS nº 51, ao tornar obrigatórias ações voltadas à saúde mental no ambiente de trabalho, reforça ainda mais essa relevância. Nesse contexto, a presença do psicólogo organizacional passa a ser vista como indispensável para garantir não só o bem-estar dos trabalhadores, mas também a sustentabilidade e a responsabilidade social das organizações.

Conclusão

A pesquisa demonstrou que a atuação do psicólogo organizacional vai além da aplicação de técnicas: ele contribui diretamente para decisões estratégicas, planejamento de carreira, desenvolvimento de competências e promoção do bem-estar nas empresas. Práticas como análise do trabalho, planejamento de cargos, T&D e avaliação de desempenho são fundamentais para alinhar as demandas organizacionais às capacidades individuais. Em um cenário empresarial dinâmico, esse profissional se destaca como mediador de relações e agente de transformação. A recente Nota Técnica ANS nº 51 reforça sua importância ao exigir ações voltadas à saúde mental nas organizações. Assim, o psicólogo organizacional deixa de ser apenas um apoio desejável e passa a ocupar uma posição essencial na construção de ambientes mais humanos, justos e produtivos, contribuindo de forma significativa para a sustentabilidade e o equilíbrio nas relações de trabalho.

Referências

NAGUEL, Marta; DENCK, Regina. Manual de Psicologia Organizacional. Curitiba: Unificado, 2007.
ZANELLI, José Carlos; Borges, Andrade, Jairo Eduardo; Bastos, Antônio Virgílio Bittencourt (org.).Psicologia, organizações e trabalho no Brasil. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014.Recurso eletrônico.
AGÊNCIA NACIONAL DE SAÚDE SUPLEMENTAR (ANS). Nota Técnica nº 51/2022/DIDES/CGGASS/DIPRO: Diretrizes de Saúde Mental nas Operadoras de Planos de Saúde. Rio de Janeiro: ANS, 2022.