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

2

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.