

PSICOLOGIA DO TRABALHO E GESTÃO DE PESSOAS: UMA ANÁLISE DAS PRÁTICAS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO REALIZADAS POR PROFISSIONAIS DA PSICOLOGIA

Eduarda Simione Sanchez (UEM), Lucas Martins Soldera (Orientador). E-mail: lmsoldera@uem.br.

Universidade Estadual de Maringá, Centro de Ciências Humanas, Maringá, PR.

Área e subárea do conhecimento: Ciências Humanas, Psicologia/Psicologia do Trabalho e Organizacional.

Palavras-chave: Psicologia do Trabalho; Avaliação de Desempenho; Psicodinâmica do Trabalho.

RESUMO

Sabemos a importância de se resgatar a história de uma ciência, a fim de entender sua aplicação e seu desenvolvimento. Essa assimilação também se faz pertinente para a área da Psicologia do Trabalho e Organizações. Dentro de um contexto de grandes e constantes transformações é que percebemos como a Psicologia do Trabalho veio se transformando e se aproximando de diferentes teorias para desenvolver suas perspectivas de atuação. Sobre a atuação do psicólogo dentro do contexto organizacional, uma, em específico, ganha destaque nessa pesquisa, a denominada Avaliação de Desempenho. Para tanto foi traçado um objeto geral que constitui em compreender a atuação dos psicólogos inseridos dentro das áreas de Gestão de Pessoas, que atuam voltados para o subsistema de gestão de pessoas denominado avaliação de desempenho. Trata-se de uma pesquisa qualitativa que se utilizou da técnica da entrevista semi-estruturada para coleta de dados. Foram realizadas 04 entrevistas semi-estruturadas, com psicólogos, que atuam com o subsistema de gestão de pessoas, denominado avaliação de desempenho. O método de amostragem foi o “bola de neve” e os dados coletados foram analisados a partir da proposta dos núcleos de sentido, tendo como base teórica a Psicodinâmica do Trabalho. Foi possível determinar três núcleos de análise constatando as práticas do dia a dia dos profissionais entrevistados, as referências teóricas, instrumentos e técnicas utilizados e os desafios de atuação e visões de futuro da área. Além da pertinência teórica e acadêmica, esse tema reforça a abertura da universidade junto à comunidade a qual ela faz parte.

INTRODUÇÃO

A relação entre Psicologia e Gestão sempre foi, ao mesmo tempo, frutífera e alvo de críticas. Desde sua inserção no ambiente Industrial, visando atender demandas

capitalistas de produção da indústria pautada pela Psicomетria, passando por desenvolvimentos técnicos no pós-segunda guerra, até um rompimento com essas perspectivas exploratórias do recurso humano, em meados de 1980/90, nos expõe uma história rica e complexa, a qual pode ser analisada por diferentes prismas. Especificamente, trabalharemos nesta pesquisa com a perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho, com foco na atuação dos profissionais da psicologia no subsistema de gestão de pessoas, denominado avaliação de desempenho. Conforme Peixoto e Caetano (2013), o desenvolvimento da avaliação de desempenho de fato teve início com o psicólogo Walter Dill Scott, em 1971. Apesar dos significativos avanços na estruturação de métodos para medir o desempenho, persistia a busca por um instrumento de avaliação que fosse considerado o mais preciso e confiável. No entanto, mesmo após mais de um século de estudos e pesquisas, esse instrumento não foi encontrado (Peixoto; Caetano, 2013). Em vez disso, o que se observou foi o desenvolvimento de uma ampla variedade de instrumentos avaliativos, cada um fundamentado em diferentes parâmetros de análise, refletindo a diversidade de perspectivas e necessidades presentes nas organizações. Atualmente, podemos afirmar que, na avaliação de desempenho profissional, é fundamental levar em conta quatro elementos: o indivíduo avaliado, o julgamento do desempenho, o avaliador e o contexto no qual os comportamentos ocorrem. Além disso, deve-se considerar o sistema organizacional que molda e influencia o desempenho dos colaboradores avaliados (Peixoto; Caetano, 2013). Podemos reconhecer, portanto, que o desempenho dos trabalhadores está fortemente condicionado pela estrutura organizacional e pelas condições de trabalho em que estão inseridos (Peixoto; Caetano, 2013). A avaliação de desempenho, assim, deve ser compreendida como um processo dinâmico, por meio do qual, avalia-se como o trabalho está sendo realizado dentro de uma organização. É importante ressaltar que o campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho não deve ser considerado como diferente dos outros campos da Psicologia no que se refere ao comprometimento com a prática ética. Desse modo, um psicólogo organizacional cuja atuação está voltada para a promoção da saúde e bem-estar dos trabalhadores, pode desempenhar um papel fundamental na mediação entre as demandas da empresa e as necessidades dos funcionários (Bastos, Yamamoto, Rodrigues, 2013). No dia a dia, o profissional enfrenta o desafio de equilibrar a busca por melhores condições de trabalho com as exigências do mercado e a lógica da acumulação de capital. Tendo isso em vista, o objetivo geral desta pesquisa constitui-se em compreender a atuação dos profissionais psicólogos inseridos dentro das áreas de Gestão de Pessoas, que atuam mais voltados para o subsistema de gestão de pessoas denominado avaliação de desempenho. Esse objetivo está intrinsecamente articulado a alguns aspectos subsequentes que aqui denominamos de objetivos específicos: - Entender quais são as referências e embasamentos utilizados pelos profissionais psicólogos que atuam com esse subsistema de gestão de pessoas, avaliação de desempenho; - Comparar se houve mudanças e desenvolvimento referentes às técnicas mais utilizadas pelos profissionais psicólogos atuantes nesse subsistema de gestão de pessoas, avaliação de desempenho.

MATERIAIS E MÉTODOS

O estudo desenvolvido trata-se de uma pesquisa de caráter qualitativo, cuja premissa é descrever, compreender e explicar a realidade estudada (Minayo, 2000). Quanto ao delineamento, a pesquisa se compõe como um trabalho de campo. A coleta de dados foi feita por meio da técnica de entrevista semi-estruturada, a qual se baseou em um roteiro previamente construído considerando os objetivos desta pesquisa. A técnica de amostragem escolhida foi a “Bola de Neve”. Os dados obtidos de todos os entrevistados foram organizados para a elaboração de um relatório detalhado, cuja análise foi conduzida com base nos princípios da Psicodinâmica do Trabalho. Para estruturar a interpretação dos dados, utilizamos como referência a técnica dos núcleos de sentido, conforme proposta por Bardin (2011). Os núcleos de sentido determinados foram estabelecidos via saturação de dados.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

O primeiro núcleo de sentido visa compreender como ocorre, na prática, a atuação de profissionais da Psicologia no contexto organizacional. Ou seja, entender quais funções executam, quais meios utilizam para realizar suas tarefas e, em geral, como é o seu dia a dia de trabalho. Com base nas informações coletadas, é possível notar uma transição das atividades mais operacionais do setor de recursos humanos, para um envolvimento direto com tarefas estratégicas, principalmente, por meio do cargo de *business partner*. O modelo de gestão estratégica traduz uma forma de gestão da contemporaneidade, no qual as organizações buscam alinhar as ações dos diferentes setores que as compõem às suas metas estratégicas (Gondim; Souza; Peixoto, 2013). Com a valorização do fator humano, tomado agora como um elemento competitivo nas organizações, a intervenção da Psicologia, antes constituída por tarefas operacionais de recrutamento, seleção e treinamento, transforma-se gradativamente na prática de desenvolvimento dos colaboradores, assim como na preocupação com a saúde mental, clima e cultura. O segundo núcleo de sentido visa identificar quais referenciais teóricos embasam as práticas e quais instrumentos estão sendo utilizados pelas profissionais da psicologia para realizar a avaliação de desempenho nas organizações. Com base nas entrevistas, pode-se perceber que, na maioria das vezes, as organizações possuem uma estrutura de avaliação de desempenho pré-definida e que, por vezes, os profissionais acabam caindo em um comodismo de não contestar as condições materiais postas seguindo seus referenciais teóricos. O terceiro núcleo de sentido discorre sobre os desafios na atuação e as visões de futuro sobre a área. Nessa seção, discute-se sobre a dificuldade de treinar o olhar crítico dos trabalhadores para a realização da avaliação de desempenho, assim como o crescente contato com a automatização e a inteligência artificial no dia a dia dos psicólogos organizacionais.

CONCLUSÕES

Em vista das discussões apresentadas, é possível concluir que a atuação dos profissionais da Psicologia nas organizações está cada vez mais inserida em um modelo estratégico, possuindo mais espaço para a tomada de decisões. Com isso, é importante que se repense a formação desses profissionais que, muitas vezes, acabam por não contestar as condições materiais postas em seu cotidiano, deixando de lado os referenciais teóricos e se embasando mais em seus conhecimentos práticos. Ademais, é possível perceber que cada vez mais o trabalho do psicólogo organizacional envolve o contato com a automatização e a inteligência artificial em seu dia a dia. Além da pertinência teórica e acadêmica, esse tema suscita interesse dos profissionais psicólogos que estão inseridos no campo de trabalho. Ou seja, reforça a abertura da universidade junto à comunidade a qual ela faz parte.

REFERÊNCIAS

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt; YAMAMOTO, Oswaldo H.; RODRIGUES, Ana Carolina de Aguiar. Compromisso social e ético: desafios para a atuação em psicologia organizacional e do trabalho. In: BORGES, Livia de Oliveira; MOURÃO, Luciana. **O trabalho e as organizações**: atuações a partir da Psicologia. Porto Alegre: artmed, 2013, p. 25-52.

GONDIM, S. M. G.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. Psicologia do trabalho e das organizações: produção científica e desafios metodológicos. In: **Psicologia em Pesquisa** (UFRJ), vol. 4, n. 2, jul-dez ,2010, pp. 84-99.

MINAYO, M.C.S. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 17.ed. Petrópolis: Vozes, 2000.

PEIXOTO, Adriano de Lemos Alves; CAETANO, António. Avaliação de desempenho. In: BORGES, Livia de Oliveira; MOURÃO, Luciana. **O trabalho e as organizações**: atuações a partir da Psicologia. Porto Alegre: artmed, 2013, p. 529 - 554.