

PSICOLOGIA DO TRABALHO E GESTÃO DE PESSOAS: FASE CONSULTORIAS

Leticia Hipólito Francisco (PIC/UEM), Lucas (Orientador). E-mail: 127618@uem.br,
lmsoldera@uem.br.

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

Área e subárea do conhecimento: Psicologia do Trabalho.

Palavras-chave: Consultoria; Psicologia.

RESUMO

A presente pesquisa teve como foco principal a atuação dos psicólogos na área de consultoria, analisando a evolução histórica e as práticas contemporâneas. O estudo destaca a importância de resgatar a história das consultorias para entender suas aplicações e desenvolvimentos, desde sua inserção até os desafios atuais enfrentados pelos profissionais. Esse estudo foi fundamentado com teorias referidas à consultorias na área de administração e psicologia. A pesquisa qualitativa foi organizada em duas etapas: a primeira de natureza bibliográfica envolveu as seguintes etapas: seleção de palavras chaves para pesquisar artigos relevantes ao tema, seleção do material coletado nas plataformas Scielo, Lilacs e Google acadêmico, triagem do material coletado. Já a segunda etapa foi constituída da fase de campo, onde foram realizadas 05 entrevistas semi-estruturadas com profissionais psicólogos que trabalharam em consultorias, seguido de análise e interpretação dos dados, a partir da técnica dos núcleos de sentido. Os resultados foram divididos em duas etapas: a bibliográfica e a análise de dados a partir das entrevistas e fundamentações teóricas. A relevância deste trabalho está em proporcionar um aprofundamento no conhecimento dessa área, que conta com poucas publicações no campo da psicologia.

INTRODUÇÃO

Sabe-se da importância de resgatar a história da Psicologia do Trabalho e das Organizações para compreender sua aplicação e evolução. As intervenções nessa área historicamente atenderam às demandas de mercado e gestão de pessoas, mas o avanço técnico-científico permite ampliar esse olhar.

As consultorias psicológicas surgiram no Brasil nos anos 1970 e se expandiram fortemente nos anos 1990, impulsionadas pela abertura econômica, globalização e terceirização, embora inicialmente sem critérios claros de estruturação.

As consultorias organizacionais podem ser classificadas de duas formas: os consultores internos, os profissionais contratados pela própria empresa, atuando em tempo integral e externos sem vínculo empregatício, prestando serviços temporários

por contrato. No contexto da Psicologia do Trabalho e Organizacional, o papel do psicólogo é avaliar se os objetivos institucionais estão sendo alcançados sem comprometer a saúde dos trabalhadores, atuando de forma preventiva e interventiva.

Apesar dos avanços tecnológicos e organizacionais, observa-se que as mudanças no mundo do trabalho muitas vezes ampliaram a produtividade às custas de maior exigência física e psicológica, gerando adoecimento e desgaste entre trabalhadores. Nesse cenário, a Psicologia do Trabalho tem papel central na promoção de ambientes laborais mais saudáveis e sustentáveis.

Um ponto a observar é a formação dos profissionais de Psicologia que é um diferencial para a eficácia nas diversas áreas do mercado de trabalho. Segundo Oliveira *et al.* (2017), o curso de Psicologia oferece uma base sólida de metodologia e prática para o psicólogo utilizar seus conhecimentos científicos nas suas intervenções organizacionais. No entanto, é importante reconhecer que existem diferentes modelos de formação que impactam diretamente o perfil do profissional. De um lado, há uma formação mais técnica, comum em instituições privadas, voltada para atender às demandas imediatas do mercado, focando na manutenção de estruturas já existentes. De outro, há uma formação mais reflexiva e interventiva, predominante em instituições públicas, que busca compreender o processo organizacional em sua totalidade e promover transformações sociais mais amplas. Como destaca Zanelli (1986), essas distinções formativas influenciam diretamente na forma como o psicólogo atua no ambiente organizacional, seja reforçando lógicas mercadológicas ou promovendo mudanças estruturais baseadas em uma visão crítica e sistêmica.

A Psicologia se destaca por compreender o trabalhador como um sujeito complexo, inserido em contextos sociais, econômicos e culturais, e não apenas como recurso produtivo. Essa perspectiva amplia as intervenções do psicólogo, considerando identidade, motivação, valores e desafios individuais e coletivos. Além disso, conforme Yamamoto (2007), sua atuação é orientada por princípios éticos e compromisso social, visando tanto aos interesses organizacionais quanto ao bem-estar e dignidade dos trabalhadores.

MATERIAIS E MÉTODOS

Segundo Minayo (2000), a pesquisa qualitativa busca compreender significados, valores, crenças e atitudes, aprofundando-se nas relações, processos e fenômenos que não podem ser reduzidos à mensuração de variáveis. Dessa forma, essa modalidade de pesquisa foi realizada em bases de dados científicas no Brasil, dos últimos 14 anos. A escolha desse recorte temporal se dá por causa de um marco para nós que foi a fundação das Clínicas do Trabalho em 2010. Assim, podemos verificar se essa proposta trouxe influências para a produção em gestão de pessoas por psicólogos ou não. As bases escolhidas são: Scielo, Lilacs e Google acadêmico, nessa ordem. Utilizamos de alguns descritores específicos como: consultoria e consultoria e psicologia. Vale destacar que um dos critérios bases para

seleção e validação da produção é que o artigo seja escrito por pelo menos um psicólogo.

Na sequência, o trabalho de campo foi feito por meio de coleta de dados, com a técnica de entrevista semi-estruturada, a qual seguiu um roteiro previamente elaborado considerando os objetivos desta pesquisa. Dessa forma, as entrevistas foram realizadas no período de 2 de abril a 14 de maio de 2025, foram realizadas 05 entrevistas remotas, cujas identidades foram preservadas e adotamos nomes fictícios. As entrevistas foram realizadas de forma online, devido a logística de muitos desses profissionais. A técnica de amostragem escolhida foi a “Bola de Neve”, os dados provenientes de todas as entrevistas foram sistematizados para a elaboração de um relatório detalhado, cuja análise foi orientada pelos fundamentos da Psicodinâmica do Trabalho. A interpretação dos dados foi estruturada com base na técnica dos núcleos de sentido, conforme proposta por Bardin (2011), o que permitiu identificar padrões e significados recorrentes nos relatos das participantes, estabelecendo articulações diretas entre as informações obtidas e os objetivos centrais da pesquisa.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A pesquisa realizada nas bases Scielo, Lilacs e Google Acadêmico, nos dias 02/01 a 10/03/2025, não identificou artigos que atendessem ao tema investigado, evidenciando uma lacuna significativa na produção científica sobre a atuação de psicólogos em consultorias de Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT). Embora haja bibliografia nacional sobre a trajetória histórica da área, os estudos empíricos são escassos e pouco sistematizados. Essa ausência pode ser explicada por dois fatores principais: (1) a formação precária em POT nos cursos de Psicologia, muitas vezes limitada a práticas tecnicistas como recrutamento e seleção, sem integrar discussões críticas e teóricas; e (2) a desvalorização histórica da Psicologia do Trabalho, associada ao tecnicismo e acusada de servir ao capital, o que obscureceu abordagens críticas como a psicodinâmica e a clínica do trabalho. Assim, a falta de estudos compromete a construção de referenciais teóricos mais amplos e críticos, necessários para compreender as transformações históricas, políticas e socioeconômicas que atravessam o mundo do trabalho. Além disso, constatou-se a inexistência de produções que dialoguem com as Clínicas do Trabalho, reforçando o vazio teórico e a necessidade de novas investigações na área.

O primeiro núcleo mostra a ausência de um embasamento teórico consistente na atuação dos psicólogos em consultoria. Três das cinco entrevistas não mencionaram referenciais da Psicologia do Trabalho, apontando uma formação precária, dependente de conceitos da Administração e marcada pelo avanço de práticas como o coaching, muitas vezes sem respaldo científico. Essa lacuna limita a atuação crítica e reflexiva do psicólogo e reforça um viés tecnicista e produtivista, distante das propostas da Clínica do Trabalho, que privilegiam uma abordagem qualitativa e crítica do contexto laboral.

O segundo núcleo analisou a evolução das técnicas utilizadas. Observou-se predominância do recrutamento e seleção, ainda como principal serviço prestado, com algumas variações mais estratégicas, mas em geral baseadas em técnicas tradicionais. Embora existam avanços pontuais, a área segue marcada por demandas rápidas e pragmáticas, dificultando práticas mais inovadoras. Além disso, a atuação em consultoria foi percebida como um espaço de autonomia e oportunidades financeiras, mas também repleto de desafios, sobretudo pela ausência de formação em gestão e empreendedorismo nos cursos de Psicologia, o que gera dificuldades em iniciar e sustentar a carreira de consultor.

CONCLUSÕES

Os resultados evidenciaram a escassez de publicações sobre a atuação do psicólogo em consultoria, especialmente sob a perspectiva da Clínica do Trabalho, o que compromete a formação e prática profissional no campo organizacional. O processo de triagem e a busca por entrevistados apresentaram dificuldades, mas contribuíram significativamente para a experiência da pesquisadora.

Como forma de devolutiva, será entregue o relatório final aos participantes e incentivada a publicização dos resultados, visando ampliar o acesso de psicólogos a referenciais críticos e fundamentados. Por fim, destaca-se a responsabilidade da Universidade, dos professores e grupos de pesquisa em aprofundar estudos sobre consultoria e psicologia, a fim de preencher a lacuna entre teoria e prática e fortalecer a atuação profissional na área.

REFERÊNCIAS

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 17.ed. Petrópolis: Vozes, 2000.

OLIVEIRA, Irani Tomiatto de *et al.* Formação em Psicologia no Brasil: Aspectos Históricos e Desafios Contemporâneos. **Psicol. Ensino & Form.**, São Paulo, v. 8, n. 1, p. 3-15, jun. 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.21826/2179-5800201781315>. acessos em 07 mar. 2025.

YAMAMOTO, Oswaldo Hajime. **Políticas sociais, “terceiro setor” e “compromisso social”**: perspectivas e limites do trabalho do psicólogo. *Psicologia & Sociedade*, v. 19, n. 1, p. 30-37, 2007.

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