

A ÉTICA NA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

Natane Paula Rodrigues Fava

RESUMO

Tendo como base o crescimento da demanda na psicologia organizacional, e sabendo-se das diversas posturas anti-éticas de organizações que visam o crescimento financeiro, deixando de lado o bem estar e desenvolvimento pessoal de seus funcionários, cabe ao psicólogo buscar ações que sensibilizem, orientem, e propiciem um ambiente de trabalho acolhedor, respeitoso e ético.

Desta forma, este trabalho busca a levar à tona a compreensão da necessidade da ética e do comprometimento no exercício da profissão do psicólogo organizacional e a importância de sua colaboração para a organização.

Palavras-chave: Ética. Psicologia Organizacional. Competências. Bem-estar.

ABSTRACT

Having base How The Demand Growth in Organizational Psychology , and Knowing - is anti- ethical stances of Several Organizations que The aim Financial Growth , Side leaving the Wellness and Personal Development ITS Staff, AO fits psychologist seek Shares que sensitize , nurture , and hum conducive Desktop more welcoming , respectful and Ethical .

Thus one Take This Job Search to light an understanding of the need for ethics and commitment no exercise of the profession and its importance Organisational Psychologist Collaboration For the Organization .

Keywords: Ethics. Organizational Psychology . Skills . Welfare

INTRODUÇÃO

A psicologia traz como obrigação o respeito ao comportamento ético e ao bem-estar das pessoas. Como forma de orientar e resguardar o cumprimento dessa obrigação, há um código de ética, que vem sendo aperfeiçoado ao longo dos tempos.

As organizações são espaços heterogêneos que envolvem jogo de poder e que podem estimular atitudes antiéticas através das muitas competições e discordâncias, dificultando o trabalho em equipe e o crescimento profissional.

O psicólogo organizacional que está inserido em um ambiente profissional que visa o lucro em detrimento do social tem o desafio de trabalhar o desenvolvimento da pessoa por meio de mudanças planejadas e participativas, onde o indivíduo por possuir um controle maior de seu ambiente.

Assim, o profissional da psicologia organizacional deve buscar ações engajadas e comprometidas com a dignidade humana e transformação social, com uma base teórico-metodológica sólida, objetivos bem definidos e sabedoria quanto aos seus limites

A ÉTICA NA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

Ética é a ciência do comportamento moral dos homens em sociedade. Ciência, pois tem objeto próprio, leis próprias e método próprio, na singela identificação do caráter científico de um determinado ramo do conhecimento. O objeto da Ética é a moral. A moral é um dos aspectos do comportamento humano. A expressão moral deriva da palavra romana mores, com o sentido de costumes, conjunto de normas adquiridas pelo hábito reiterado de sua prática. Com exatidão maior, o objeto da ética é a moralidade positiva, ou seja, o conjunto de regras de comportamento e formas de vida através das quais tende o homem a realizar o valor do bem.

Embora haja, ainda hoje, uma concentração elevada dos psicólogos que atuam na área organizacional em atividades de recrutamento e seleção:

"Ao longo do tempo, os psicólogos abriram espaços, muito mais em função da sua competência pessoal do que a partir dos critérios legais e profissionais, já que, a rigor a única atividade privativa do psicólogo do trabalho é a aplicação e avaliação de testes psicológicos" (Neri, 1982)

A ampliação do leque de atuação dos psicólogos nas organizações é também produto de mudanças ocorridas no âmbito das organizações cuja crescente complexidade gerou mudanças no trato com os aspectos dos recursos humanos. Exercer apenas admissões, pagamentos, demissões e registros de caráter legal foi uma fase pioneira, tais atividades expandiram-se para funções mais amplas, inclusive, desenvolvimento e pesquisa. Schein (1982), descreve como, "de um contato inicial apenas com o processo de seleção, o psicólogo foi se envolvendo com outros problemas organizacionais que culminaram no trato da pesquisa na organização como um todo".

Atualmente o que está colocado como tarefa para o psicólogo organizacional é que trate dos problemas com que se ocupou tradicionalmente interrelacionando-os e vinculando-os ao sistema social da organização; que trate, ainda, de novas questões oriundas do conhecimento das características sistêmicas das organizações. Houve, assim, um deslocamento da preocupação centrada nos indivíduos para o sistema e seu desenvolvimento.

Assim, tendo cada vez mais ampliado seu campo de atuação, é necessário que o psicólogo se atente ao cumprimento do código de ética. Para a criação/elaboração desse Código de ética, foi feita uma longa pesquisa durante quatro anos. Nesse período, psicólogos de todos os Conselhos Regionais de Psicologia, filósofos, sociólogos, advogados, antropólogos se envolveram, procurando fundamentar suas propostas, atentando e ouvindo as necessidades e dificuldades de cada Regional.

O Código de ética apresenta todos os princípios fundamentais do Código, as responsabilidades dos psicólogos e disposições sobre o sigilo profissional, comunicações científicas e divulgação ao público, publicidade profissional, honorários profissionais e relações do psicólogo com outros profissionais, com a categoria e com a justiça, e inclui princípios éticos e declarações para a conduta profissional apropriada.

A filosofia básica do código de ética é que os psicólogos devem dar o melhor de si, para não provocar danos e problemas para as outras pessoas por meio do seu trabalho profissional. Aplicando isso à psicologia organizacional, fica evidente um psicólogo deve evitar comprometimento com qualquer ato ilegal ou imoral que possa causar danos a alguém, física, psicologicamente ou profissionalmente. Isto significa também que os psicólogos têm a responsabilidade social de usar o seu talento para ajudar tanto no crescimento empresarial, quanto pessoal. Em outras palavras, o objetivo da profissão é melhorar as condições das relações humanas no ambiente de trabalho por meio da

aplicação da psicologia, ajudando para que as organizações funcionem adequadamente e ajudem a melhorar o bem estar de seus funcionários.

SEIS PRINCÍPIOS ÉTICOS A SEREM APLICADOS NA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL.

- **Competência:** um psicólogo somente faz o trabalho que tiver competência para desempenhá-lo;
- **Integridade:** os psicólogos são justos e honestos no trato profissional com outras pessoas;
- **Responsabilidade científica e profissional:** os psicólogos mantêm alto padrão de comportamento profissional;
- **Respeito ao direito e a dignidade das pessoas:** os psicólogos respeitam os direitos à privacidade das pessoas;
- **Bem-estar dos outros:** os psicólogos se preocupam em ajudar as pessoas e organizações a quais estão comprometidos, por meio de seu trabalho profissional;
- **Responsabilidade social:** os psicólogos têm a responsabilidade de usar suas habilidades para benefício da sociedade;

Muitos psicólogos organizacionais seguem o código de ética da Academia de Administração. Apesar de apresentar algumas diferenças em relação ao código dos psicólogos, ambos são compatíveis. O código da Academia de Administração, aborda os padrões de comportamento em três domínios do trabalho organizacional de seus membros – prática, pesquisa e ensino. Ele também está baseado no princípio de que ninguém deve prejudicar outras pessoas e de que uma pessoa tem a responsabilidade de usar o seu talento para beneficiar a sociedade.

CONCLUSÃO

Em vista de todo o esforço, e do tema abordado concluímos que o trabalho do psicólogo nas organizações vem sendo cada vez mais solicitado, tendo assim seu espaço de atuação cada vez mais amplo e abrangente. É de suma importância, que o psicólogo

organizacional atente-se para o cumprimento de suas funções tendo-as embasadas no Código de Ética do Psicólogo.

Dessa forma, evidenciamos que é dever do psicólogo organizacional trabalhar da melhor forma possível, evitando o descumprimento de regras e normas da organização, bem como propiciando um bom relacionamento entre os colaboradores e um ambiente de trabalho adequado, evitando assim que sejam tomadas ações ilegais ou imorais com o objetivo de prejudicar ou favorecer uma minoria.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

NERI, A.A. *Psicologia de Trabalho: reflexão de um professor*. São Paulo. PUC-SP. 1982.

MENDONÇA, J.R.A. Anotações para um possível papel possível do profissional de RH — uma volta atrás. *In: Administração e Desenvolvimento de Recursos Humanos — teoria e prática*. Salvador, UFBA, ISP, 1982.

SCHEIN, E. *Psicologia organizacional*. Rio de Janeiro, Prentice-Hall do Brasil Ltda, 1982.

BORGES-ANDRADE, J.E. *A Formação e Competência do Profissional de Treinamento*. Comunicação apresentada no XVII SEMINÁRIO) BRASILEIRO DE TECNOLOGIA EDUCACIONAL, s/d.

CAMACHO, J. *Psicologia organizacional*. São Paulo, EPU, 1984.

GALLI, T.M. Recursos Humanos num contexto multidisciplinar: desafios e dilemas do psicólogo organizacional *Psico*, Porto Alegre, 1 (2): 34-39, jul/dez, 1980.