



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE
CENTRO DE EDUCAÇÃO E CIÊNCIAS HUMANAS
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA**

IVNA ARIANE SANTOS VIEIRA

**INSERÇÃO DO PSICÓLOGO EM ORGANIZAÇÕES
E NO TRABALHO: UMA ANÁLISE DA
FORMAÇÃO E ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO
ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO NO
ESTADO DE SERGIPE**

**São Cristóvão
2006**

IVNA ARIANE SANTOS VIEIRA

**INSERÇÃO DO PSICÓLOGO EM ORGANIZAÇÕES E NO
TRABALHO: UMA ANÁLISE DA FORMAÇÃO E
ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL E DO
TRABALHO NO ESTADO DE SERGIPE**

**Monografia apresentada ao
Departamento de Psicologia
da Universidade Federal de
Sergipe para conclusão de
graduação.**

Orientador: Professor Marcus Eugênio Oliveira Lima

**São Cristóvão
2006**

**INSERÇÃO DO PSICÓLOGO EM ORGANIZAÇÕES E
NO TRABALHO: UMA ANÁLISE DA FORMAÇÃO E
ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL E DO
TRABALHO NO ESTADO DE SERGIPE**

Ivna Ariane Santos Vieira

Monografia apresentada dia 06 de abril de 2006

Banca Examinadora:

Marcus Eugênio Oliveira Lima
(Orientador)
meolima@uol.com.br

Andréia Poschi Barbosa Torales
andreiaposchi@msn.com

Maria Benedita Lima Pardo
pardomb@terra.com.br

São Cristóvão
2006

**“ Onde quer que eu tenha
estudado assuntos humanos,
tenho cuidadosamente me
esforçado para não zombar,
lamentar ou condenar, mas
simplesmente compreender”.**

Spinoza.

AGRADECIMENTOS

A Deus, por iluminar meu caminho, feito de lutas e incertezas, mas também de muitas esperanças e sonhos. Obrigada, senhor, por esse sonho realizado;

A meus pais, Valdson e Iolanda, e aos meus irmãos Iruska e Ihargo personagens fundamentais em todas as etapas de minha vida, sem os quais nada disso teria acontecido. Amo muito vocês!;

A meu amado marido Max, que soube ter paciência para enfrentar minhas ausências durante minhas longas horas de estudos. Seu apoio, sua compreensão e seu companheirismo foram fundamentais para que eu pudesse transpor mais um degrau de minha vida acadêmica;

Ao professor Marcus Eugênio, que muito me ajudou na realização desta monografia. Como orientador atuou como um verdadeiro mediador do processo de ensino-aprendizagem, dando-me autonomia para que eu pudesse trilhar meu caminho. Isso me permitiu aprender que não basta ensinar ou criticar, mas, acima de tudo, criar um clima de aprendizado que permita o desenvolvimento pessoal e educacional do aluno, e isso aconteceu. Sou muito grata pela sua dedicação, paciência, amizade e tolerância para com as minhas repetidas solicitações de informação. Te admiro muito!;

A professora Maria Benedita por ter me mostrado a importância e beleza de um processo de pesquisa. Obrigada pelo rico aprendizado que obtive durante a participação em seu grupo de pesquisa bem como pela sua paciência, apoio, compreensão e atenção. Ter participado da pesquisa durante a graduação ajudou-me muito na construção desta Monografia;

A professora e amiga Andréia Poschi que com seus ensinamentos e postura profissional mostrou-me o encantador campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho oferecendo-me preciosas orientações que muito colaboraram para a realização deste trabalho;

Aos profissionais pesquisados, que colaboraram para a realização desse estudo com a sua participação;

A todos, que direta ou indiretamente, contribuíram para a realização desse trabalho.

RESUMO

As inúmeras e complexas transformações do mundo moderno trazem como consequência para a Psicologia Organizacional e do Trabalho a necessidade de explorar, analisar e compreender como interagem as múltiplas dimensões que caracterizam a vida das pessoas, dos grupos e das organizações neste mundo da reestruturação produtiva. Deste modo, entender o fenômeno psicológico nas organizações de trabalho envolve vários âmbitos de pesquisa e intervenção. No Brasil, contudo, há uma escassez de estudos referentes a área específica da Psicologia Organizacional e do Trabalho. Nesse sentido, esta Monografia teve como objetivos: realizar um aprofundamento teórico sobre a constituição histórica do Psicólogo Organizacional e do Trabalho no Brasil e no mundo e analisar empiricamente a formação e a atuação do Psicólogo Organizacional e do Trabalho no Estado de Sergipe. Para tanto foi aplicado um questionário à 12 Psicólogos Organizacionais e do Trabalho no Estado. Os dados coletados foram submetidos a análise de conteúdo, com tratamento quantitativo e qualitativo. Os resultados revelaram que há poucas empresas no Estado com Psicólogos Organizacionais e do Trabalho. Dentre os entrevistados, 7 graduaram em Sergipe e a maioria avaliou sua graduação como regular. Observou-se uma forte limitação em relação as disciplinas que mais contribuíram para sua atuação profissional, bem como de suas atividades básicas, que se restringem a seleção, recrutamento e treinamento. Apesar destes resultados referirem-se a apenas 12 Psicólogos Organizacionais e do Trabalho do Estado, podemos inferir que a formação no Estado não está dando subsídios ao efetivo desempenho das atividades destes profissionais. Contudo, observa-se que práticas emergentes começam a ser exercidas o que pode significar possibilidades de mudanças na prática dos profissionais da área no Estado. Compreende-se a necessidade de se realizarem novos estudos, no sentido de ampliar o entendimento sobre questões pertinentes ao campo.

Palavras-chave: Psicologia Organizacional e do Trabalho; Atuação e Formação do Psicólogo Organizacional e do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
CAPÍTULO I - A PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO:	
CONSTITUIÇÃO HISTÓRICA	12
1 - O Nascimento da Psicologia Industrial	12
2 - A Primeira Guerra Mundial (1917 – 1918)	16
3 - A Psicologia Industrial no período entre guerras (1919- 1940)	17
4 - Os Estudos de Hawthorne	19
5 - A Segunda Guerra Mundial (1938-1945)	22
6 - Rumo a Especialização (1946-1963)	24
7 - Dos anos 60 aos anos 80	24
8 - A Psicologia Organizacional e do Trabalho no momento atual: a reestruturação produtiva	27
9 - Da Psicologia Industrial à Psicologia Organizacional e do Trabalho	34
10 - O Surgimento e Desenvolvimento da Psicologia Organizacional e do Trabalho no Brasil	39
CAPÍTULO II - A FORMAÇÃO PROFISSIONAL	43
1 - A Formação Superior no Brasil	43
2 - A Formação em Psicologia na Atualidade	46
3 - A Formação em Psicologia Organizacional e do Trabalho	51
CAPÍTULO III - PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO:	
CONCEITOS, INTERFASES E ATRIBUIÇÕES	55
1 - Conceitos e Interfases da Psicologia Organizacional e do Trabalho	55
2 - Atribuições do Psicólogo Organizacional e do Trabalho	59
CAPÍTULO IV - METODOLOGIA	64
CAPÍTULO V - RESULTADOS E DISCUSSÃO	66
1 - Perfil Sócio- Profissional dos Participantes	66
2 - Formação Profissional dos Participantes	67
2.1 - Formação na Graduação	67
2.2 - Formação na Pós-Graduação	72
3 - Análise da Atuação dos Psicólogos Organizacionais e do Trabalho no Estado	73
CONSIDERAÇÕES FINAIS	84
REFERÊNCIAS	87

ANEXOS

- Anexo 1 - Termo de Consentimento Informado
- Anexo 2 - Questionário
- Anexo 3 - Tabela 8 - Disciplinas da Graduação que mais contribuíram para a prática como Psicólogo Organizacional e do Trabalho
- Anexo 4 - Tabela 13 - Atividades desenvolvidas pelos Psicólogos Organizacionais e do Trabalho em Sergipe

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 - Princípios Fundamentais da Administração Científica elaborada por Taylor	15
Tabela 2 - Descobertas atribuídas aos Estudos Hawthorne	21
Tabela 3 - Atividades mais freqüentes entre os Psicólogos Organizacionais e do Trabalho no Brasil na década de 1980	60
Tabela 4 - Local onde os entrevistados trabalham	66
Tabela 5 - Outra atividade remunerada	67
Tabela 6 - Idade em 2005, Ano de conclusão da Graduação e Idade na época da Graduação dos entrevistados	68
Tabela 7 - Avaliação da formação na graduação em função da Instituição em que os participantes se graduaram	68
Tabela 8 - Disciplinas da graduação que mais contribuíram para a prática como Psicólogo Organizacional e do Trabalho	69
Tabela 9 - Contribuição das disciplinas da graduação para a prática do Psicólogo Organizacional e do Trabalho	70
Tabela 10 - Alterações feitas pelos participantes, caso pudessem, na graduação, a fim de que esta permitisse uma melhor formação em Psicologia Organizacional e do Trabalho	71
Tabela 11 - Respostas dos entrevistados sobre como acham que os Psicólogos Organizacionais e do Trabalho no Estado de Sergipe definem a Psicologia Organizacional e do Trabalho	73
Tabela 12 - Como os entrevistados definem a Psicologia Organizacional e do Trabalho	76
Tabela 13 - Atividades mais desenvolvidas pelos Psicólogos Organizacionais e do Trabalho em Sergipe	78
Tabela 14 - Atividades que os Psicólogos Organizacionais e do Trabalho do Estado gostariam de desenvolver no seu local de trabalho mas que ainda não desenvolvem	79
Tabela 15 - Motivo pelo qual os Psicólogos Organizacionais e do Trabalho não desenvolvem tais atividades	80
Tabela 16 - Avaliações dos Psicólogos Organizacionais e do Trabalho sobre como os locais onde trabalham poderiam melhorar as condições para o desenvolvimento de suas atividades	81

Tabela 17 - Frequência dos contatos dos Psicólogos Organizacionais e do Trabalho com outros profissionais da área a fim de trocar experiências e discutir questões relativas à atuação _____ 82

Tabela 18 - Situações e contextos que os Psicólogos Organizacionais e do trabalho mantêm contato com outros profissionais da área _____ 83

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1 - Grades curriculares do curso de Psicologia da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras da Universidade de São Paulo- 1965, da Universidade de São Paulo (USP) do ano 2005 e da Universidade Federal de Sergipe (UFS) do ano 2005 _____ 48

Quadro 2 - Atribuições do Psicólogo Organizacional e do Trabalho segundo a Resolução n.º 02/01 _____ 61

Quadro 3 - Objetivos, Funções e Tarefas do Psicólogo Organizacional e do Trabalho _ 62

INTRODUÇÃO

As mudanças que ocorrem no mundo moderno, com a reestruturação produtiva, produzem inúmeras mudanças na vida social e nos processos de trabalho fazendo com que o Psicólogo Organizacional e do Trabalho precise ficar atento a estas mudanças, buscando meios para planejar ações de modo a entender este “novo” trabalho e este “novo” trabalhador. O Psicólogo que se insere em uma organização deve ser capaz de explorar, analisar e compreender como interagem as múltiplas dimensões que caracterizam a vida das pessoas, dos grupos e das organizações, neste mundo crescentemente complexo e em transformação.

Entender o fenômeno psicológico nas organizações de trabalho envolve vários âmbitos de pesquisa e intervenção. Contudo, apesar de, no Brasil, trabalhos sobre a formação e atuação do psicólogo, no geral e nas áreas específicas, estarem sendo desenvolvidos desde a década de 50; ainda hoje, observa-se que, no que se refere especificamente à Psicologia Organizacional e do Trabalho, tais estudos apresentam-se em menor quantidade, havendo uma escassez de referencial teórico sobre o tema.

De forma a contribuir para a superação desta limitação de pesquisas no campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho esta Monografia tem como objetivos: realizar um aprofundamento teórico sobre a constituição histórica do Psicólogo Organizacional e do Trabalho no Brasil e no mundo e analisar empiricamente a formação e a atuação do Psicólogo Organizacional e do Trabalho no Estado de Sergipe.

Para uma melhor compreensão dos objetivos, dividimos o referencial teórico em três capítulos. No Capítulo I, analisamos a constituição histórica da Psicologia Organizacional e do Trabalho, destacando os teóricos e eventos que contribuíram para a emergência deste campo. Tal reflexão se revela indispensável pois, uma maneira de conhecer a atuação dos Psicólogos Organizacionais e do Trabalho atualmente é examinar o que eles fizeram no passado. Neste Capítulo também será explicitado o porquê de neste trabalho utilizarmos o termo Psicologia Organizacional e do Trabalho. A princípio vale destacar que utilizaremos este termo por considerá-lo mais apropriado, já que traz a idéia tanto de fatores contextuais imediatos do trabalho quanto das características organizacionais que exercem influência sobre o comportamento do trabalhador.

De forma a tornar a leitura mais sistematizada dividimos este Capítulo I em 10 tópicos, nos quais abordamos a história da Psicologia Organizacional e do Trabalho do século XIX ao século XXI, no Brasil e no mundo.

No Capítulo II, a análise foi feita em torno da formação profissional. A análise deste capítulo será pautada na evolução da formação superior no Brasil e em Psicologia na atualidade, de maneira geral, e de maneira específica a formação em Psicologia Organizacional e do Trabalho. Para tanto, assim como o capítulo anterior, dividimos o Capítulo II em 3 tópicos: Formação Superior no Brasil, A Formação em Psicologia na Atualidade e a Formação em Psicologia Organizacional e do Trabalho.

No Capítulo III a análise se pautará nos conceitos e interfases da Psicologia Organizacional e do Trabalho, bem como nas atribuições do profissional desta área.

A partir do referencial teórico trabalhado nestes capítulos foi possível uma análise dos potenciais e limitações da formação e da prática do Psicólogo Organizacional e do Trabalho no Estado de Sergipe, de forma a questionar esta formação e prática, na perspectiva de construção de um modelo de atuação mais condizente com a realidade sócio-política vigente.

Consideramos que este trabalho se faz pertinente, pois oportunizará que se lance um olhar diferenciado, pois até o momento pouco se estudou neste sentido. Como afirmam Pardo, Piccirilli e Manjieri (1993, p.906), é necessário “desenvolver trabalhos com fatores já levantados, ou até com outros, visando analisar a sua influência na formação e na posterior atuação do psicólogo”, em lugar da simples menção de fatores que afetam a formação, como podemos observar em muitos estudos correntes.

Esperamos que os resultados desta Monografia possam evidenciar elementos importantes para o psicólogo refletir sobre sua formação e prática tradicional e buscar alternativas para o exercício profissional em sintonia com as mudanças provenientes do mundo moderno.

Capítulo I

A PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO: CONSTITUIÇÃO HISTÓRICA

Não é possível compreender a Psicologia Organizacional e do Trabalho sem antes fazer uma retrospectiva de sua trajetória histórica. Assim, iniciaremos esta Monografia realizando uma aprofundamento teórico sobre a constituição histórica do Psicólogo Organizacional e do Trabalho no Brasil e no Mundo.

Para tanto, descreveremos o desenvolvimento histórico da Psicologia Industrial como área de conhecimento e como campo de aplicação, dando ênfase às relações entre características dos contextos sociais e demandas que se apresentam, tanto no cenário internacional como nacional. Num segundo momento a reflexão apoia-se nas transformações em curso no mundo do trabalho, visando analisar as tendências de mudança na forma como a Psicologia Organizacional e do Trabalho está redefinindo suas temáticas, seus procedimentos de investigação e, especialmente, suas atividades profissionais.

1 - O Nascimento da Psicologia Industrial¹

A Psicologia Industrial, como campo de especialização, data do início dos anos 1900, período que coincide com o despontar da própria Psicologia, quando os psicólogos começaram a estudar problemas relacionados ao trabalho e ao comportamento no trabalho. De forma geral, o surgimento deste campo de atuação está claramente associado tanto a crescente industrialização que ocorreu nos países dominantes do ocidente, no final do

¹ É importante ressaltar que nos primórdios o que hoje se conhece como Psicologia Organizacional e do Trabalho ainda não tinha este nome, usava-se o termo Psicologia Industrial, pois o foco estava no empregado visto individualmente no trabalho (Krumm, 2005).

século XIX e início do século XX, quanto às duas guerras mundiais que operaram como dois grandes catalisadores para o desenvolvimento e mudanças neste campo.

Um dos precursores da Psicologia Industrial foi o psicólogo norte-americano W.L. Bryan. Este publicou um trabalho (Bryan & Harter, 1897 apud Muchinsky, 2004) sobre como os operadores de telégrafo desenvolviam habilidades em enviar e receber o código Morse.

Segundo Krumm (2005), outros nomes freqüentemente citados como precursores da Psicologia Organizacional e do Trabalho são: Walter Dill Scott e Hugo Münsterberg.

Em 1901, Walter Dill Scott, então professor da *Northwestern University*, foi convidado a fazer uma palestra em um clube de empresários em Chicago sobre a necessidade de aplicar a psicologia à propaganda. Para Scott este convite era uma oportunidade de expressar um interesse que mantinha, em segredo, pela propaganda, bem como de aplicar os princípios da Psicologia a questões empresariais. Scott aceitou o convite e sua palestra foi bem recebida dando origem a diversos artigos e livros sobre a utilização de princípios da Psicologia na propaganda. Como consequência desta palestra, Scott tornou-se bastante conhecido da comunidade empresarial.

Além disso, Scott trabalhou nos métodos de seleção de empregados e persuadiu diversas empresas a adotarem testes psicológicos como parte do processo de seleção. Em 1919, criou uma empresa de consultoria privada, a *Scott Company*, iniciando uma longa tradição de Psicólogos Organizacionais e do Trabalho atuando como consultores para a comunidade empresarial (Krumm, 2005).

Outro autor bastante citado como precursor é Hugo Munsterberg. Este foi um proponente dos testes de seleção. Criou teste para caixeiros-viajantes na *American Tobacco Company* e para operadores de bondes elétricos em Dallas. Depois do naufrágio do *Titanic*, publicou seus primeiros estudos sobre teste de seleção de pessoal para comandantes de navios. Também desenvolveu o primeiro “detector de mentira”, ou polígrafo (Krumm, 2005).

Em 1913, Hugo Münsterberg publicou o que pode ser considerado o primeiro compêndio da área, intitulado *Psychology and Industrial Efficiency*, que examinava as possibilidades da psicologia na indústria. O livro era dividido em três partes: seleção de trabalhadores, concepção de situações de trabalho e uso da psicologia em vendas. Vale ressaltar que apesar de ser considerado um compêndio na área, o interesse deste livro localizava-se em torno daquilo que viria a ser, por um longo período, a atividade mais

característica e dominante da Psicologia aplicada ao Trabalho: a seleção de pessoal e o uso de testes psicológicos com a finalidade de maximizar o ajuste das pessoas aos cargos. A publicação desse livro marcou o início do treinamento formal em Psicologia Industrial.

A influência de Munsterberg na história da psicologia está bem evidenciada pelos renomados Psicólogos Industriais do século XX que se guiaram pelos seus ensinamentos (Muchinsky, 2004).

Outros autores que também contribuíram com esta área foi Frank e Lilian Gilbreth (marido e mulher, ele engenheiro, ela psicóloga), os quais preocuparam-se em melhorar a eficiência e produtividade dos funcionários e para isso dedicaram-se a investigar a forma pela qual as tarefas eram executadas pelas pessoas.

Entre os pioneiros, um autor de destaque foi Frederick W. Taylor (1856 – 1915). Formado em engenharia, teve notável influência sobre o campo da Psicologia Industrial e em outras áreas de conhecimento que influenciaram a Administração (Zanelli & Bastos, 2004).

Vale destacar que, apesar de a maioria dos autores pesquisados, atribuir a Scott, Munsterberg, ou a ambos, o crédito de fundação da Psicologia Industrial, Taylor, teve profunda influência no campo que até então se desenvolvia.

Segundo Rago e Moreira (1984), podemos dividir as idéias de Taylor em dois períodos. O primeiro corresponde à época da publicação de seu livro *Shop Management* (Administração de oficinas), 1903, onde se preocupa exhaustivamente com as técnicas de racionalização do trabalho do operário por meio do estudo de Tempos e Movimentos² (*Motion-time Study*).

O segundo período de Taylor corresponde a época da publicação de seu livro *Principles of Scientific Managemnt* (Princípios da Administração Científica), 1911, quando conclui que a racionalização do trabalho operário deveria ser logicamente acompanhada de uma estruturação geral da empresa e que tornasse coerente a aplicação dos seus princípios. Neste segundo período, desenvolveu seus estudos sobre administração geral, o qual denominou Administração Científica. Segundo Rago e Moreira (1984), o nome Administração Científica, é devido à tentativa de aplicação de métodos da ciência aos problemas da administração, a fim de alcançar elevada eficiência industrial.

² Taylor e seus seguidores verificaram que o instrumento básico para a organização racional do trabalho, ou seja, substituição dos métodos empíricos e rudimentares pelos métodos científicos em todos os officios, era o estudo dos tempos e movimentos. Segundo este estudo o trabalho pode ser executado melhor e mais economicamente por meio da análise do trabalho, isto é da divisão e subdivisão de todos os movimentos necessário à execução de cada operação de uma tarefa (Rago & Moreira, 1984).

Os princípios fundamentais da Administração Científica podem ser visualizados na Tabela 1 que foi retirada do livro de Krumm, (2005, p.7).

Tabela 1

Princípios Fundamentais da Administração Científica elaborada por Taylor

PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DA ADMINISTRAÇÃO CIENTÍFICA
1- Os métodos de trabalho podem ser cientificamente planejados visando à eficiência, o que resulta em “um método melhor” para se executar uma tarefa;
2- Os melhores trabalhadores devem ser selecionados e treinados no novo “método melhor”;
3- Deve haver uma atmosfera íntima e cordial de cooperação entre a administração e os trabalhadores; a administração e os trabalhadores devem compartilhar a responsabilidade pelo planejamento e pela condução do trabalho;
4- A motivação resulta dos ganhos financeiros.

Atualmente, muitos destes princípios são vistos como figuras do senso comum. Os métodos da Administração Científica eram determinados decompondo-se uma tarefa nas menores unidades possíveis de tempo e movimentos e procurando-se os movimentos e métodos que conduzissem ao menor desperdício de tempo e de movimentos. A idéia principal dos princípios da Administração Científica era que os processos de produção deviam ser padronizados para se aumentar a produtividade, beneficiando a organização e gerando melhores salários para os empregados.

Segundo Krumm (2005), na época em que foi criada, a teoria de Taylor era tão diferente da visão popular que encontrou resistência por parte dos trabalhadores. Numa época em que artesãos ainda eram responsáveis pela totalidade do processo de produção, era difícil acreditar que se pudesse definir um único método mais eficiente para cada tarefa.

Contudo, apesar de muitos trabalhadores acharem que os princípios da Administração Científica era um esquema para fazê-los trabalhar mais pelo mesmo pagamento ou por menos, muitos administradores achavam a teoria de Taylor atraente, por ter efeito direto nos ganhos financeiros da organização e por fornecer um sistema objetivo para a avaliação dos trabalhadores e para estabelecer o pagamento adequado.

Assim, como consequência do descontentamento de muitos trabalhadores, Taylor sofreu acusações de que explorava desumanamente os operários em troca de um salário maior e que demais trabalhadores ficariam desempregados porque um menor número deles era necessário. Como nessa época a taxa de desemprego era alta, os ataques a Taylor foram violentos. O impasse acabou não sendo solucionado (Muchinsky, 2004).

Hoje podemos observar as limitações dos princípios da Administração Científica. Dentre estas limitações vale citar que esta teoria era eminentemente mecanicista, ou seja, se aplicava somente a tarefas manuais, nas quais os trabalhadores eram vistos como nada mais que simples peças no processo de produção a serem usadas da maneira mais eficaz possível. Outra limitação era a idéia de que o trabalhador só seria motivado para produzir se tivesse recompensas. Contudo, apesar destas e de outras limitações, não podemos desconsiderar o profundo efeito das idéias de Taylor e das críticas a elas no desenvolvimento da Psicologia Industrial.

O último evento importante deste período inicial da Psicologia Industrial ocorreu em 1917, quando o *Journal of Applied Psychology* começou a publicar pesquisas nesse campo. Estas publicações se tornaram a base para o estabelecimento de padrões científicos para pesquisas em Psicologia Industrial (Krumm, 2005).

Neste tópico analisamos a influência de inúmeros precursores na Psicologia Industrial bem como a emergência deste campo. No próximo tópico explicitaremos como a eclosão da Primeira Guerra Mundial provocou um rápido e extenso crescimento da Psicologia Industrial..

2 - A Primeira Guerra Mundial (1917 – 1918)

A Primeira Guerra Mundial foi um potente impulso para a ascensão da psicologia à respeitabilidade. Os psicólogos acreditavam que podiam prestar um importante serviço à nação, e alguns viam a guerra como um meio de acelerar o progresso da profissão.

Há quem afirme que a Psicologia Industrial começou de fato a 6 de abril de 1917, data em que os Estados Unidos ingressaram na Primeira Guerra Mundial, com base no enorme crescimento do campo durante a guerra e em um curto período depois desta. Segundo Krumm (2005), pode-se afirmar que os avanços científicos muitas vezes parecem ocorrer com maior rapidez durante as guerras, talvez, devido à necessidade de que as coisas sejam feitas rapidamente e à necessidade urgente de solucionar problemas.

De acordo com Muchinsky (2004), um nome de destaque nesta época foi Robert M. Yerkes. Yerkes envolveu-se bastante com as questões da psicologia, direcionando a profissão para atribuições no esforço de guerra. Para Yerkes a psicologia poderia ser muito importante para a nação americana em tempos de guerra. Assim, fez muitas propostas

neste campo, inclusive nas maneiras de como eliminar os recrutas com deficiências mentais e de atribuir funções aos soldados selecionados.

Em 1916, um grupo de psicólogos liderados por Yerkes, trabalhando sob o comando do médico-chefe do hospital militar dos Estados Unidos, conduziu a revisão de centenas de testes de inteligência. A partir dessa revisão elaboraram uma série de testes, dentre estes desenvolveram um ao qual chamaram de *Army Alpha*. Analisados os resultados do teste, descobriu-se que mais de um quarto dos recrutas eram analfabetos e incapazes de fazer o teste. Assim, um outro teste, o *Army Beta*, foi desenvolvido para tentar recrutar analfabetos. Os principais objetivos desses testes iniciais de inteligência eram classificar os recrutas que poderiam ser treinados em tarefas militares, bem como dispensar das forças armadas os homens com capacidade mental muito baixa (Krumm, 2005).

Um grupo de psicólogos que incluía Walter Dill Scott e Walter Bingham direcionou a atenção para a classificação de homens no exército de acordo com a capacidade, o nível de instrução e a experiência prévia de cada um. O objetivo era colocá-los em cargos nos quais fariam o melhor uso de suas habilidades. Os psicólogos também desenvolveram métodos de classificação de oficiais para indicações e promoções.

Embora o impacto da psicologia para o esforço de guerra não tenha sido substancial, pois a princípio um pequeno número de propostas foram aprovadas, o próprio processo de dar aos psicólogos reconhecimento e autoridade foi um grande impulso para a profissão. De forma geral, segundo Muchinsky (2004), eles eram considerados capazes de fazer valiosas contribuições para a sociedade e de contribuir para a prosperidade de uma empresa e, na guerra, da nação.

Após o término da guerra, foram inúmeros os pedidos de informações sobre os programas de testagem, como também ocorreu uma explosão de empresas de consultoria psicológica e centros de pesquisa.

3 - A Psicologia Industrial no período entre guerras (1919 – 1940)

No período entre guerras a Psicologia Industrial, que havia iniciado sua ascensão na Primeira Guerra Mundial, continuou a se desenvolver, tanto que em 1921, foi criado o primeiro doutorado em Psicologia Industrial. O subcampo de testagem de pessoal cresceu rapidamente, porém retraiu-se quando os resultados não satisfizeram às expectativas dos

administradores. Pesquisas estimaram que 90% das organizações que haviam começado a aplicar testes psicológicos no final da guerra os abandonaram mais tarde (Baritz, 1960 apud Krumm, 2005).

Novos tipos de testes, tais como os teste de interesse vocacional, foram desenvolvidos durante esse período. As organizações começaram a criar departamentos de pessoal, e as empresas voltaram-se para os psicólogos industriais para ajudarem a aumentar a eficácia e o bem-estar dos trabalhadores. Vale destacar que nem todas as organizações procuraram melhorar o bem-estar dos trabalhadores por motivos puramente altruístas; mas porque achavam que a melhora do moral tornaria os trabalhadores menos vulneráveis à atração dos sindicatos, que começavam a crescer no período pós-guerra (Krumm, 2005).

Uma questão a qual deve ser dada ênfase é que os primeiros Psicólogos Industriais eram do sexo masculino. Tal como em outras ciências no início dos anos 1900, a psicologia incluía apenas um pequeno número de mulheres. Em 1917, Cattell descobriu que os homens constituíam 90% dos psicólogos (Krumm, 2005). Entretanto, a representação de 9,8% de mulheres em psicologia era muito maior do que os 2,1% em química ou o 1,3% em física e geologia. Nos anos iniciais, enquanto os homens detinham a maioria dos cargos de psicologia em universidades e faculdades, as mulheres eram maioria nos cargos de psicologia aplicada, embora a Psicologia Industrial tivesse o menor percentual de mulheres de qualquer das áreas aplicadas (Koppes, 1997 apud Krumm, 2005).

Estão entre as primeiras psicólogas que influenciaram o desenvolvimento da Psicologia Industrial Marion Bills e Lillian Gilbreth. Depois de completar seus estudos e ocupar outros cargos, Marion trabalhou em empresas, publicou periódicos e desenvolveu um sistema de incentivos salariais e um programa de classificação e avaliação de cargos. Lillian Gilbreth é mais conhecida pelos estudos dos tempos e movimentos, contudo vale destacar que ela atuou como consultora por mais de quarenta anos. Lillian Gilbreth publicou muitos livros e artigos, entre eles “*The Present State of Industrial Psychology*” em 1925 (Krumm, 2005).

Essas mulheres, juntamente com os homens já mencionados, estabeleceram o campo da Psicologia Industrial como uma parte importante, tanto da psicologia como do ambiente de trabalho. Em 1924, uma série de experimentos começaram a ser realizados na *Western Electric Company*. Embora inicialmente parecessem ter pouco significado científico, os experimentos se tornaram clássicos na Psicologia Organizacional e do Trabalho.

4 - Os Estudos Hawthorne

Um dos pontos fundamentais do desenvolvimento da Psicologia Industrial entre as Guerras Mundiais foram os Estudos de Hawthorne. Na opinião de muitos autores, estes estudos “representam o programa de pesquisa mais significativo para mostrar a enorme complexidade do problema da produção e da eficiência. Esse conjunto de estudos foi um esforço articulado entre a *Western Electric Company* de Chicago e vários pesquisadores da Universidade de Harvard (Muchinsky, 2004).

O Psicólogo Industrial mais vezes associado a esses estudos é Elton Mayo, porém muitos outros estiveram envolvidos em diferentes aspectos da pesquisa. As investigações de Elton Mayo na *Westem Electric Company*, que ficaram largamente conhecidas como os estudos de Hawthorne (nome de um bairro da cidade de Chicago), marcaram as décadas de 1920 e 1930 e revelaram a importância de considerar os fatores sociais em uma situação de trabalho. Mayo divulgou, em 1933, uma obra que sintetizou as descobertas destes estudos e deu impulso à Era das Relações Humanas, “*The human problems of industrial civilization*”.

Vale destacar que os estudos de Hawthorne foram desenvolvidos com a intenção de corrigir a forte desumanização do trabalho surgida com a aplicação dos métodos rigorosos, científicos e precisos da teoria de Taylor. Assim, inicialmente, os estudos de Hawthorne tratavam de tópicos relacionados com a teoria da Administração Científica como: os efeitos de diferentes níveis de iluminação, incentivos salariais, ventilação e pausas para descanso. A partir dos estudos de Mayo e colaboradores há uma transferência da ênfase na tarefa e na estrutura organizacional para a ênfase nas pessoas que trabalham nas organizações. A seguir faremos a descrição e análise destes estudos de Hawthorne baseada na obra de Krumm (2005).

Os estudos começaram pela modificação do grau de iluminação de três departamentos selecionados. Nessa ocasião o setor de energia elétrica estava promovendo a utilização de iluminação artificial nos locais de trabalho em vez da irregular luz natural. Os representantes do setor alegavam que uma boa iluminação artificial reduziria os acidentes, pouparia a visão dos trabalhadores e melhoraria as taxas de produção em até 25%.

Uma das razões pela qual selecionou-se três departamentos foi que cada um tinha um diferente sistema de pagamento e isto, segundo os pesquisadores, poderia afetar os resultados dos estudos sobre iluminação. Desde o início os pesquisadores tinham consciência de que os trabalhadores falariam uns com os outros e que esses “fatores de

peçoal” poderiam influenciar nos resultados. Assim, na tentativa de minimizar estes “fatores de peçoal”, os pesquisadores explicaram aos trabalhadores sobre o estudo. Essa mudança na iluminação ocorreu nos fins de semana quando os trabalhadores não estavam presentes, mas as entrevistas mostraram que os trabalhadores tinham conhecimento da alteração dos níveis de iluminação. Alguns empregados foram entrevistados quanto a suas reações pessoais às alterações da iluminação. Durante o período experimental, o desempenho melhorou nos três departamentos. O problema para os pesquisadores é que não havia relação entre os períodos de níveis de iluminação e os níveis de produtividade. Assim, a melhora da iluminação não podia ser identificada como causa de maior produtividade e desse modo os pesquisadores começaram a procurar outras explicações.

Possíveis explicações para este fato era a maior supervisão durante os períodos de teste, nas entrevistas os supervisores despendiam mais tempo com os trabalhadores, bem como a competição por produção iniciada entre os grupos. Os pesquisadores decidiram tentar eliminar esses possíveis motivos de modificações na produtividade.

Uma segunda série de experimentos tentou controlar mais variáveis e utilizar diferentes situações experimentais. Na tentativa de reduzir a competição entre os grupos, os grupos experimentais e de controle foram colocados em prédios diferentes. Um grupo de controle de montadores de relés recebeu a mesma supervisão do grupo experimental, mas sem as modificações da iluminação. Os resultados confirmaram que nenhum aumento nos níveis de produção poderiam ser creditados aos aumentos na iluminação.

Depois de um terceiro teste com resultados semelhantes, os pesquisadores começaram a se concentrar nos “fatores humanos” em vez de tentar eliminá-los, como haviam feito nos primeiros experimentos.

Neste ponto da pesquisa os pesquisadores criaram uma sala de teste de montagem de relés e prepararam uma lista de perguntas. Vale ressaltar que a iluminação não era mais o foco da pesquisa; as perguntas eram voltadas para a fadiga e para as atitudes do trabalhador. A sala de teste foi preparada para seis trabalhadores. A produção foi monitorada cuidadosamente em relação a cada indivíduo e ao grupo e todos os participantes foram informados antecipadamente sobre as mudanças, e eram promovidas discussões sobre que efeitos as modificações poderiam ter na produção. No final da pesquisa verificou-se que a produção aumentou em mais de dois terços dos vinte e quatro períodos experimentais de testes.

As taxas de produção aumentaram muito, mas os pesquisadores não foram capazes de identificar a causa. Àquela altura, Elton Mayo e outra professora de psicologia, Clair

Turner, foram solicitados a ajudar a interpretar os dados. Eles também acrescentaram mais dados solicitando informações sobre a dieta, a pressão sanguínea, recreação, horas de sono, e ciclo menstrual das mulheres, bem como a temperatura e a umidade do compartimento. Mesmo com os dados adicionais, não foi encontrada uma causa clara dos aumentos da produção.

Testes realizados posteriormente usaram cargos diferentes e diferentes sistemas de pagamento sem encontrar as causas dos resultados. Embora nenhuma causa para os aumentos da produção tenha sido encontrada, o resultado dos Estudos Hawthorne foi a substituição da crença de Taylor de que os trabalhadores são motivados somente pelo dinheiro, pela concepção em torno das relações humanas, com a suposição de que a satisfação do trabalhador aumenta a produtividade.

As descobertas atribuídas aos Estudos Hawthorne podem ser observadas na Tabela 2, construída a partir de informações extraídas do texto de Krumm (2005, p. 10).

Tabela 2

Descobertas atribuídas aos Estudos Hawthorne

-
1. A produtividade dos empregados é afetada pelo relacionamento destes com os colegas; o ambiente de trabalho também é um ambiente social.
 2. O estilo de liderança do supervisor e o nível de atenção para com os subordinados afeta a produtividade dos trabalhadores.
 3. Os trabalhadores estabelecem seus próprios padrões ou normas quanto ao comportamento e à produção aceitáveis.
-

Pela análise da Tabela 2 observa-se que uma das principais implicações dos Estudos Hawthorne foi o “movimento das relações humanas”, que se dedicou a estudar as atitudes dos empregados, relações interpessoais e estilos de liderança para se obter melhor produção. O foco desse movimento era a crescente sensibilidade em relação aos trabalhadores e às condições de trabalho. Os trabalhadores já não podiam ser vistos como passivos, eles estabelecem suas próprias normas de comportamento, trabalham mais produtivamente sob certos tipos de supervisão e muitas vezes estão mais interessados no que seus pares acreditam do que naquilo em que seu superior acredita. Os fatores sociais de uma organização têm de ser levados em consideração.

De forma geral, os Estudos Hawthorne são importantes por três motivos. Primeiro porque embora possam não ter sido planejados, eles representam mais um esforço para se compreender os empregados do que para abordar os problemas somente do ponto de vista do aumento da eficácia dos trabalhadores. Em segundo lugar, eles foram os primeiros

estudos que tiveram por objetivo mostrar como as atitudes dos empregados e as relações interpessoais afetam a produtividade. Por fim, eles conduziram a um dos mais importantes movimentos da psicologia industrial: o movimento das relações humanas.

A Administração Científica foi criticada por observar apenas uma dimensão dos empregados a eficiência física; crítica semelhante poderia ter sido feita ao movimento de relações humanas cujo slogan poderia ter sido “um trabalhador satisfeito é um trabalhador produtivo”. Alguns cientistas e empregados vêem as técnicas de relações humanas como um meio de manipular os empregados para que trabalhem mais por menos dinheiro. Com o passar do tempo, a metodologia dos Estudos Hawthorne foi muito criticada. Contudo, seu profundo efeito sobre o campo da Psicologia Industrial não pode ser questionado

Essa fase da Psicologia Industrial terminou com a conclusão dos estudos de Hawthorne e o início da Segunda Guerra Mundial. Os Psicólogos Industriais enfrentavam agora um enorme tarefa: ajudar a mobilizar uma nação para uma Guerra Mundial.

5 - A Segunda Guerra Mundial (1938 – 1945)

A Segunda Guerra Mundial, tal como a Primeira, foi um grande catalisador do desenvolvimento da Psicologia Industrial. É importante explicitar que, embora as duas Guerras Mundiais tenha um efeito importante na Psicologia Industrial, este efeito foi diferente para cada uma delas. Como vimos, a Primeira Guerra Mundial ajudou a formar a profissão, sendo nesta fase ainda chamada de Psicologia Industrial, e a dar-lhe aceitação social. Já a Segunda Guerra Mundial ajudou a desenvolvê-la e aperfeiçoá-la enfocando aspectos mais amplos não só voltados para a indústria mas também para o trabalhador passando a ser chamada de Psicologia Organizacional.

Quando os Estados Unidos entraram na Segunda Guerra Mundial, os Psicólogos Industriais estavam mais preparados no seu esforço de guerra do que haviam estado em 1917. Dessa vez, de acordo com Muchinsky (2004), os psicólogos haviam estudado os problemas de seleção e haviam aperfeiçoado consideravelmente suas técnicas. Deste modo, centenas de psicólogos trabalharam nas Forças Armadas, porém, uma grande diferença era que, na Segunda Guerra Mundial, os militares procuraram os psicólogos, em vez do inverso (Krumm, 2005).

Uma grande realização deste período foi o desenvolvimento, por Walter Bingham, que presidia o conselho consultivo sobre a classificação de militares, do *Army General*

Classification Test (Teste de Classificação Geral do Exército), um marco na história dos testes em grupo. Segundo Muchinsky (2004), o objetivo deste teste foi classificar novos recrutas em suas habilidades de aprender os deveres e responsabilidades de um soldado.

Os psicólogos trabalharam, também, no desenvolvimento e uso de testes de estresse situacional, um projeto empreendido pelo *U.S. Office of Strategic Services*. O propósito desse programa era testar a aptidão do candidato para trabalhar em situações de estresse antes de sua designação para uma unidade de inteligência militar. Testes situacionais especialmente desenvolvidos nos exércitos alemão e britânico foram usados para avaliar os candidatos de maneira não-tradicional (Muchinsky, 2004).

Uma das principais áreas de desenvolvimento durante a guerra foi o *design* de equipamentos. Em consequência dos enormes avanços na tecnologia, os equipamentos precisavam ser mais fáceis de usar corretamente. Um exemplo era o material aéreo empregado na guerra. Os instrumentos dos aviões agora eram feitos para serem utilizados de forma mais fácil e os controles eram padronizados (antes disso, os aviões feitos por diferentes fabricantes, tinham controles diferentes em diferentes locais) (Krumm, 2005).

Outra área de trabalho foi a seleção e o treinamento de pilotos para aviões de guerra. O tempo de treinamento dos pilotos teve de ser reduzido drasticamente em relação aos padrões anteriores à guerra, para atender às exigências dos tempos de guerra.

A Psicologia Industrial também passou a ser amplamente utilizada na vida civil americana, pois a força de trabalho e o país enfrentavam alguns desafios singulares. A economia tinha de passar da produção da época de paz para uma acelerada produção de guerra. Os trabalhadores, muitos dos quais sem experiência de guerra, se deslocaram para a crescente indústria de defesa. Diante deste contexto, os psicólogos foram chamados para ajudar a reduzir o absenteísmo (Muchinsky, 2004).

A Segunda Guerra Mundial foi um trampolim para apurar as técnicas psicológicas industriais e aprimorar as habilidades dos psicólogos na área da psicologia aplicada. Antes da guerra, a preocupação era adequar as pessoas aos cargos. Depois da guerra, o foco passou para o ajuste do trabalho às pessoas em termos da organização e do grupo de trabalho, e não apenas em termos de uma tarefa específica (Krumm, 2005).

Para todos os propósitos práticos, as empresas descobriram que muitas das técnicas dos psicólogos eram úteis, principalmente nas áreas de seleção, treinamento, avaliação de desempenho, moral e mudança de atitude, e o *design* de equipamentos. Estas técnicas constituíram áreas de estudo dos Psicólogos Organizacionais.

O próximo tópico explicitará os avanços da Psicologia rumo a especialização analisando como esta ciência evoluiu até se tornar um campo legítimo de investigação científica.

6- Rumo a Especialização (1946 – 1963)

Segundo Muchinsky (2004), nessa fase, a Psicologia Industrial, que já tinha se estabelecido como uma prática profissional aceita, evoluiu para se tornar um campo legítimo de investigação científica. Inúmeras faculdades e universidades passaram a oferecer cursos em "Psicologia Industrial" e cursos de pós-graduações (tanto mestrado quanto doutorado) não demoraram a surgir. Em 1946, seguindo estes avanços, foi criada a Divisão de Psicologia Industrial da *American Psychological Association (APA)*.

Na década de 1960, as pesquisas da Psicologia Industrial assumiram um caráter mais organizacional. Os pesquisadores deram mais atenção às influências sociais nas organizações e termos como mudança organizacional e desenvolvimento organizacional apareciam regularmente na literatura. A Psicologia Industrial abrangia um escopo maior de tópicos. Textos clássicos da década de 1950, como *Personnel and industrial psychology*, de Ghiselli e Brown, abriram o caminho, em título, assim como em conteúdo, para livros com uma inclinação mais organizacional (Muchinsky, 2004).

É importante destacar que, nesse período do pós-guerra, os limites acadêmicos tradicionais entre as disciplinas começaram a se dissipar. Se a Psicologia da Engenharia era uma fusão da Psicologia Experimental e da Industrial; a Psicologia Organizacional era uma mistura de Psicologia Industrial, Psicologia Social e Sociologia. Essa fusão de disciplinas era enriquecedora para o campo, pois reduzia o uso de tentativas limitadas, de tratar áreas complexas da pesquisa.

7 – Dos anos 60 aos anos 80

No período de 1960 a 1980 cresceu extraordinariamente o número de temas estudados pelos Psicólogos Industriais. De forma geral, assim como a sociedade, a Psicologia Industrial tornou-se diversificada desde os anos 60, tendo seu foco ampliado

pela inclusão de novas áreas. Essas mudanças levaram à alteração do nome para Psicologia Industrial Organizacional e à incorporação da Divisão 14 da APA³.

À medida que as pessoas começaram a trabalhar em locais cada vez mais diversificados, os Psicólogos Industriais perceberam que as teorias e as descobertas das pesquisas da Psicologia Industrial também se aplicavam a ambientes diferentes daqueles das organizações industriais. As organizações não tradicionalmente associadas à Psicologia Industrial, como hospitais, instituições beneficentes e escolas, começaram a ser envolvidas em pesquisas e aplicações da Psicologia Industrial, beneficiando-se.

Além disso, os Psicólogos Industriais, integrando as descobertas dos estudos de Hawthorne, começaram a estudar as organizações como um todo em relação à influência que exercem nos empregados individualmente. Parte da atenção passou dos trabalhadores e de cargos individuais para características das organizações e da relação destas com as atitudes e o comportamento dos empregados (Krumm, 2005).

Assim, fatores como a cultura organizacional, as modificações organizacionais, o desenvolvimento organizacional, a maneira como a organização afeta a satisfação, motivação e dedicação, o estabelecimento de metas e a produtividade, que até então não eram temas relevantes, tornaram-se foco de estudos neste período, refletindo a nova preocupação com os aspectos organizacionais.

Dentre estas mudanças, é preciso que se reconheça que a tecnologia do computador teve um impacto profundo na condução do trabalho. Com o advento dos computadores e da robótica os equipamentos se tornaram mais avançados tecnologicamente. Entre as décadas de 1950 e 1980, os computadores usados para fins militares foram convertidos para fins de negócios (Muchinsky, 2004).

Ainda nesta década, as redes cliente-servidor foram introduzidas, permitindo que os trabalhadores compartilhassem informações. As unidades de trabalho foram modificadas de atividades individuais para equipes que funcionavam como componente integrados na organização como um todo. A chegada da "Era da informação" ocasionou uma ênfase na geração, no compartilhamento e no gerenciamento de informações como uma dimensão vital do trabalho. Cargos foram criados, alguns em níveis muito altos da organização, que nem mesmo existiam uma geração atrás.

³ “A enorme expansão da psicologia Industrial e a reestruturação da American Psychological Association levou ao estabelecimento, em 1945, de uma divisão separada da APA, a divisão 14, a Division of Industrial and Business Psychology. Em 1960, o termo “Business” foi retirado do título, e em 1970 o nome se converteu em Division of Industrial and Organization Psychology ” (Krumm, 2005, p. 11).

Dentre as inúmeras mudanças vale ressaltar a Regulamentação Governamental, a qual afetou diretamente Psicólogos Industriais Organizacionais, trabalhadores e empregados. Nos anos 1950, vários estados norte-americanos e a APA começaram a sugerir ou a legalizar padrões para a utilização do título "Psicólogo". Em meados dos anos 1960, um crescimento sem precedentes nos regulamentos e nas leis governamentais começou a afetar diretamente os empregados.

Segundo Krumm (2005), um dos principais efeitos dessa legislação sobre a Psicologia Industrial e Organizacional foi o foco na validade e na confiabilidade dos testes aplicados nos estabelecimentos de emprego. A medida que eram obrigadas a mostrar a correção legal de seus testes, as organizações cada vez mais se socorriam de Psicólogos Industriais Organizacionais para a prova da confiabilidade ou do desenvolvimento de novos testes que fossem corretos.

Um exemplo da influência destas leis e da busca de validade e confiabilidade dos testes psicológicos foi o que ocorreu nos EUA no início dos anos 60. Nesta época os EUA, estavam totalmente envolvidos pelo que se tornou conhecido como o "movimento dos direitos civis". Como nação, os EUA se tornaram mais sensíveis às reivindicações das minorias, que haviam sido privadas de oportunidades iguais em vários setores da vida, inclusive moradia, educação e emprego. Assim, em 1964, o Congresso aprovou a Lei dos Direitos Civis, uma legislação abrangente concebida para reduzir a discriminação contra as minorias.

De acordo com Muchinsky (2004), o significado da lei para os Psicólogos Industriais Organizacionais é explicado assim: durante anos, os Psicólogos Industriais tiveram relativa liberdade para usar uma grande variedade de dispositivos de avaliação psicológica (isto é, testes, entrevistas etc.) para tomar decisões quanto à contratação. O resultado dessas decisões de contratação foi a representação desproporcionalmente pequena de minorias (notadamente de negros e mulheres) no local de trabalho, principalmente em cargos de nível hierárquico superior. Como historicamente essas decisões pareciam resultar em discriminação contra as minorias, o governo interveio para controlar (e, se necessário, remediar) as práticas de contratação dos empregadores.

Em 1978, o governo elaborou um conjunto padrão de diretrizes de contratação que os empregadores eram obrigados a cumprir. As empresas eram legalmente obrigadas a demonstrar que seus testes de avaliação não discriminavam nenhum grupo minoritário. Além disso, os novos padrões do governo não se restringiam apenas a testes escritos ou à função de seleção; eles compreendiam todos os dispositivos (entrevistas, testes, aplicações)

usados para a tomada de todo tipo de decisão a respeito de funcionários (seleção, colocação, promoção, demissão etc.) (Muchinsky, 2004).

Por esta sucinta análise observa-se que inúmeras mudanças, neste período, contribuíram para o avanço da Psicologia Industrial Organizacional como, por exemplo, a nova preocupação com os aspectos organizacionais, os impactos e mudanças provocados pela tecnologia do computador e o monitoramento legal. Estes avanços contribuíram para que estes profissionais ampliassem seus horizontes em termos dos problemas que eles enfrentavam e das soluções propostas para estes problemas.

No tópico a seguir analisaremos mais detalhadamente a influência do novo cenário de modernização, no qual emerge um novo paradigma: a Reestruturação Produtiva, que traz inúmeras mudanças na vida social e nos processos de trabalho.

8 - A Psicologia Industrial Organizacional no momento atual: a Reestruturação Produtiva

O período histórico pelo qual estamos passando é marcado por inúmeras transformações, em consequência da era da globalização que emerge em um espaço onde não existem limites geográficos. De acordo com Giddens (1991), uma nova geografia está sendo desenhada pelos fluxos globais de mercadorias, capitais e informações. Os avanços tecnológicos são características marcantes, pois através deles a humanidade entrou na era da comunicação universal, abolindo distâncias e viabilizando a produção de conhecimentos em tempo real.

O surgimento destas novas tecnologias desencadeou uma série de efeitos sociais que levaram a inúmeras mudanças tanto nas organizações quanto nos trabalhadores. De acordo com Herédia (2004), esses efeitos afetaram os processos de trabalho, a qualificação da força de trabalho, as próprias condições de trabalho, a saúde do trabalhador e conseqüentemente as políticas de ocupação, impactando diretamente a questão do emprego. O uso de novas tecnologias trouxe, em muitos países, a diminuição do tempo de trabalho, uma vez que, com a presença da automação microeletrônica, começou a ocorrer uma diminuição do número de operários e uma mudança na organização dos processos de trabalho.

É exatamente neste cenário de modernização, com profundas mudanças ocorrendo na vida social e nos processos de trabalho, que emerge um novo paradigma que precisa ser estudado: a Reestruturação Produtiva, ou Reconversão Econômica, ou Nova Ordem Econômica Mundial, ou ainda Terceira Revolução Industrial. Este tópico pretende fazer uma breve explicitação do tema reestruturação produtiva com o propósito de tecer algumas considerações acerca de suas implicações sobre os trabalhadores e as organizações, no final do século XX.

Vale destacar que este tema é de suma importância dentro deste trabalho Monográfico já que é fundamental que o Psicólogo Organizacional e do Trabalho atente para estas inúmeras mudanças que emergem e assim busque meios para planejar ações de modo a entender este "novo" trabalho e este "novo" trabalhador, reconceitualizando assim, organizações e o próprio significado de ser profissional. No plano institucional, é necessário renovar estratégias, enquanto no pessoal é preciso superar visões e modificar atitudes objetivando melhores resultados organizacionais, melhores formas de produção, gestão e organização do espaço produtivo, um clima organizacional melhor e profissionais satisfeitos com o trabalho.

A reestruturação produtiva é um processo econômico, político e cultural em curso, de grande dinamismo e alta complexidade, que acontece em escala planetária e em ritmo intenso, exigindo a inserção de todos. É importante destacar que a reestruturação produtiva pode ser entendida não somente como consequência da globalização, mas, sobretudo, como paradigma integrante deste fenômeno.

Este novo paradigma rompe com a hegemonia do Estado e o capitalismo de bem-estar do pós-guerra e afeta o interior do processo produtivo, a divisão do trabalho, o mercado de trabalho, o papel dos sindicatos, as negociações coletivas. Surgem, assim, novos problemas para o mundo do trabalho: efeitos sobre o nível e composição dos

empregos, sobre as qualificações requeridas ao trabalhador, o valor dos salários e sua relação com a massa de lucro apropriada pelas empresas, as condições de trabalho, a gestão e controle da mão-de-obra e as relações sindicais.

De acordo com Rigotto (1998) a reestruturação produtiva apresenta algumas características e tendências tais como:

a) Tecnologia e organização do trabalho - Apropriação aos processos de produção dos avanços da microeletrônica e da incorporação da informática para garantir produtos de melhor qualidade e maior competitividade no mercado. Reforçada ideologicamente pelo neoliberalismo, a reestruturação produtiva modifica as rígidas formas Taylorista de organizar o trabalho nas empresas.

A produção moderna nas grandes empresas, notadamente transnacionais, adquire maior agilidade e complementaridade, desde a concepção dos produtos e serviços até a sua disposição no mercado, acarretando melhorias acentuadas nos níveis de produtividade, eficiência e qualidade da produção. Essas características conhecidas como flexibilidade e integração, resultam da automatização das linhas de montagem e da aplicação dos métodos modernos de gestão do trabalho.

Segundo Herédia (2004), a flexibilidade e a integração são elementos condicionantes desse padrão de produção. A rigidez na execução das tarefas do Taylorismo é substituída pela idéia de flexibilidade e pela polivalência que o trabalhador deve desempenhar no uso de suas funções.

b) Novas modalidades de trabalho e novas relações de trabalho - Expandem-se ou surgem novas modalidades de trabalho, como o autônomo, o temporário, a domicilio etc. No campo das relações de trabalho, "verifica-se a implementação de políticas que visam impor ao empregado uma nova identidade, configurada na relação entre indivíduo-empresa e forjada através de diferentes estratégias de interação na disputa pela lealdade do trabalhador" (Rigotto, 1998, p.3).

c) Mundialização da produção/desterritorialização do capital - Desconcentra geograficamente a produção, aproveitando-se das facilidades de transporte oferecidas pela globalização: organiza a fabricação de componentes a partir de atividades em diversos

países, usufruindo de vantagens no acesso a recursos naturais e matérias-primas, isenções oferecidas pelos governos, características da mão-de-obra local, qualificação, custo etc.

d) Focalização da produção - A grande empresa tende a ser substituída por estabelecimento menor, que centra sua atividade naquilo que é a sua excelência. As demais partes do processo produtivo são delegadas a outras empresas, as terceirizadas (Gonçalves, s.d. apud Rigotto, 1998).

e) Financeirização da economia - Há um domínio do capital financeiro, operando como "dinheiro volátil" (dinheiro do século XX que evapora, acaba e muda de mãos de um modo muito ágil, dinheiro de especuladores internacionais, que vem, fica um dia e vai embora), por meio de redes e circuitos informatizados globais.

f) Surgimento de novos atores globais e crise do Estado Nacional - Articuladas ao neoliberalismo, estas transformações tem sido conduzidas pelos interesses diretos de novos e poderosos atores sociais, refletindo acelerada concentração do capital, como os 358 grandes conglomerados e grupos transnacionais que controlam 40% da riqueza mundial e controlam 80 a 90% das tecnologias. Com este poderio econômico e aproveitando-se das fragilidades dos sistemas de governo mundial, têm prescindido e até inibido a participação reguladora do Estado ou do conjunto da sociedade civil na definição e implantação de políticas, criando o que vem sendo denominado de crise dos estados nacionais (Rattner, 1997 apud Rigotto, 1998).

g) Assimetria – Sob a cortina de um mundo globalizado, de uma suposta "aldeia global" homogeneizada pela superação dos limites do espaço/tempo, esconde-se um processo estruturalmente assimétrico. Ele designa papéis e limites específicos a cada povo/segmento ou país/região/localidade, mediante nova divisão internacional do trabalho, aprofundando as desigualdades inter e intranacionais. Os países industrializados passaram a ser exportadores de tecnologia científica e muitos "países subdesenvolvidos" passaram a ser os "novos países industrializados", ou seja os países subdesenvolvidos sem uma sólida estrutura sócio-econômica-cultural começam a produzir produtos de forma não planejada, num processo desigual tanto do ponto de vista socioeconômico quanto ambiental, no tocante à distribuição dos riscos ambientais e ocupacionais (Sobral, 1997 apud Rigotto, 1998).

Como consequência da insustentabilidade deste processo, evidencia-se o grande número de desempregados que, no mundo de hoje, confundem-se com os excluídos do acesso e do gozo de direitos e benefícios sociais mínimos. Evidencia-se também um brutal aprofundamento da fragmentação da classe trabalhadora, retalhando-a em segmentos com perfis de vida muito diferenciados: os empregados das empresas de ponta, os empregados das "terceiras", o diversificado e crescente contingente dos trabalhadores no mercado informal, como por exemplo: os camelôs, lavadores e vigias de carros nas grandes cidades; as mulheres não remuneradas no seu trabalho cotidiano de cuidar das crianças, dos idosos, dos deficientes; as crianças obrigadas precocemente ao trabalho, e tantos outros, que chegam a se igualar com a população economicamente ativa inserida no mercado formal de trabalho, ou, em algumas regiões, superam-na.

Para completar este quadro é preciso ainda trazer à cena outro grupo de trabalhadores: o dos excluídos, dos desempregados, dos sem-terra, dos jovens e idosos que não conseguem acesso ao mercado de trabalho, das famílias subjugadas ao trabalho escravo no ermo das carvoarias ou das plantações de cana, dos famintos das grandes cidades, das correntes migratórias em busca de trabalho. A eles vêm juntar-se trabalhadores demitidos nos processos de enxugamento das empresas - não só os menos qualificados, mas também supervisores e chefias intermediárias; categorias que se extinguem - bancários, por exemplo, de 1.700.000 trabalhadores em 1990 para 400.000 em 1995 etc. (Rigotto, 1998).

Dentro deste contexto é salutar destacar uma publicação do Instituto de Pesquisa Econômica e Aplicada (IPEA), chamada de Radar Social que mostra que a taxa de desemprego no Brasil cresceu mais do que em outras partes do mundo nos últimos 10 anos. O percentual da população economicamente ativa sem emprego passou de 6,4% em 1993 para 10% em 2003 - um avanço de 56,2% -, enquanto na América Latina cresceu apenas 15,9%, situando-se atualmente em 8%.

Nos países industrializados, a taxa de desemprego chegou a cair de 8% para 6,8% no mesmo período, enquanto no continente africano ela se mantém estabilizada em patamares elevados desde a década de 90. De forma geral, segundo o IPEA, o crescimento medíocre da economia brasileira nos últimos 20 anos e o processo de reestruturação produtiva (com destruição de postos de trabalho) estão na raiz do aumento do desemprego.

Outra característica ou tendência da reestruturação produtiva, segundo Rigotto (1998), é a sua influência sobre o campo da saúde dos trabalhadores e do meio ambiente. É possível identificar várias consequências deste processo sobre a saúde do trabalhador, as quais são comuns tanto ao conjunto da classe trabalhadora, como também às organizações de forma geral. Algumas tendências comuns ao conjunto dos trabalhadores são:

- a) o retrocesso nas Políticas Sociais (Previdência Social ou Sistema Único de Saúde), com sérios impactos sobre a qualidade da atenção prestada à saúde da população;
- b) a disputa entre os governos pela instalação de plantas industriais, apresentadas à sociedade como soluções para o desemprego, na maioria das vezes não considera seus impactos sobre o meio ambiente e as condições de trabalho, podendo levar a maior degradação ambiental e à geração de mais situações de risco;
- c) tendência ao deslocamento dos empreendimentos para cidades de menor porte, sem tradição industrial, ampliando os territórios expostos a tenses ambientais e a riscos ocupacionais;
- d) flexibilização das relações de trabalho, com tendência a retrocessos dos direitos conquistados e reconhecidos na legislação trabalhista, como as formas de contratação e a jornada de trabalho, com a possibilidade de intensificação do desgaste dos trabalhadores;
- e) crescimento do número de trabalhadores ligados ao setor de serviços (terceirização), onde estão expostos a riscos ocupacionais mais relacionados à sobrecarga psíquica, agentes ergonômicos etc.;
- f) introdução de novas matérias-primas, produtos, tecnologias e formas de organizar o trabalho ainda não suficientemente avaliados quanto aos seus efeitos nocivos à saúde, à segurança e ao ambiente;
- g) maior dedicação de energia do trabalhador ao trabalho: exigência de qualificação permanente, de participação na construção da competitividade da empresa;
- i) relações no trabalho e sociais mais competitivas;
- j) quebra dos laços de solidariedade, maior individualismo, maior solidão;
- k) tendência ao crescimento da violência, pelo agravamento da questão social, com os seus reflexos sobre o perfil de morbidez e mortalidade da população: assaltos, homicídios, dependência de drogas, gangs urbanas, delinquência juvenil e acidentes de trânsito;

- l) deterioração da qualidade de vida, com redução do número de horas de sono e repouso, baixa qualidade alimentar e de moradia.

Para além destes impactos da reestruturação produtiva existem outros que atingem mais diretamente a relação trabalhador-empresa, tais como:

- a) redução dos benefícios sociais, como fornecimento de transporte, alimentação, assistência médica etc;
- b) intensificação de ritmos de trabalho, prolongamento das jornadas, aumentando o tempo de exposição aos riscos ocupacionais e o desgaste dos trabalhadores;
- c) possibilidade/exigência de maior iniciativa e criatividade do trabalhador no processo de trabalho;
- d) alta incidência de acidentes de trabalho, inclusive fatais;
- e) exposição a riscos ocupacionais, que podem levar a efeitos crônicos e de longa latência, de identificação mais difícil para os níveis atuais de desenvolvimento do conhecimento; manifestação de "outros efeitos" dos riscos ocupacionais já existentes, como neurocomportamentais, psicossomáticas, cardiovasculares e crônico-degenerativas (ex. câncer);
- f) surgimento de novos riscos em relação às novas formas de organizar o trabalho (stress, hipertensão arterial, LER, sofrimento psíquico, doenças mentais; o medo da demissão assola os trabalhadores e gera profunda insegurança quanto ao futuro.

Analisando a reestruturação produtiva, verificando suas reais dimensões, identificando suas potencialidades, observa-se que este processo traz inúmeras conseqüências para o mundo do trabalho conseqüências estas que na maioria das vezes causam intensa degradação da dignidade humana, repercutindo na identidade dos indivíduos. Sendo assim, é de suma importância o trabalho do Psicólogo Organizacional e do Trabalho observando estas questões no sentido de buscar resignificar este contexto na busca de uma melhor qualidade de vida para todos, com redução do sofrimento psíquico, que na maioria dos casos leva a crise de identidade, a perda da auto-estima, a depressão e até o suicídio.

Quando falamos de sofrimento psíquico é importante citar Dejours, em sua obra, A loucura do Trabalho (2002), o qual aborda o trabalho de acordo com o binômio organização do trabalho – saúde, trazendo em sua base o seguinte pressuposto: a

organização do trabalho exerce, sobre o homem, uma ação específica, cujo impacto é no aparelho psíquico.

Através de pesquisas, Dejours ilustra os diferentes mecanismos de defesa individual e coletivos utilizados pelos trabalhadores em seu ambiente de trabalho. Esses mecanismos permitem sobreviver ao sofrimento psíquico imposto pela organização de trabalho vigente.

Um ponto fundamental da obra deste autor é que contrariamente ao que parece sugerir o título da obra, não se pode provar uma patologia mental decorrente do trabalho. Uma de suas hipóteses coloca a organização do trabalho como causa de uma fragilização somática, na medida em que ela pode bloquear os esforços do trabalhador para adequar o modo operatório às necessidades de sua estrutura mental. A hipótese de Dejours remete a um grande campo de investigação de forma a buscar não somente um maior conhecimento das relações homem-trabalho mas também encontrar soluções que permitam por fim à desestruturação de um certo número de trabalhadores pelo trabalho.

Se o devir é aberto, se os caminhos da História não estão predeterminados, então os Psicólogos Organizacionais e do Trabalho devem participar do desenho do futuro, descobrindo novos jeitos de aproveitar estes avanços da modernidade, reinventando e construindo modos de vida mais humanizados, mais solidários e mais seguros.

9 - Da Psicologia Industrial à Psicologia Organizacional e do Trabalho.

O objetivo de separarmos um tópico desta Monografia para explicitar a passagem do termo Psicologia Industrial para Psicologia Organizacional e do Trabalho deve-se ao fato de que, ainda hoje, existem inúmeros termos sendo usados para referir-se a este campo de saber.

Vale ressaltar que alguns dos fatos históricos vistos nos tópicos anteriores serão analisados novamente neste tópico, contudo com um enfoque mais geral de forma a facilitar a compreensão de como se processou a evolução do termo Psicologia Industrial para Psicologia Organizacional e do Trabalho. É importante uma análise mais direta desta questão para que fique claro para o leitor os motivos de nesta Monografia utilizarmos o termo Psicologia Organizacional e do Trabalho.

Tomaremos como ponto de partida de nossa análise o início do século XX e os cenários anglo-saxão e norte-americano. A revolução industrial está consolidada, e a escola clássica da administração (Taylorismo) é a ideologia administrativa que começa a entrar

em cena, obtendo aumentos de produção através de técnicas de maior controle sobre o trabalho (Sampaio & Goulart, 1998).

A Psicologia de então, que procurava distanciar-se da Filosofia e entrar no clube seletivo das ciências humanas, possuía por pilares a psicologia das diferenças individuais, o funcionalismo e o behaviorismo. Nesse contexto, a Psicologia Organizacional e do Trabalho assume a sua primeira face - A Psicologia Industrial - que surge atrelada aos interesses das indústrias, instrumentalizando alguns pressupostos do Taylorismo.

As primeiras questões estudadas neste campo trataram da avaliação e seleção de funcionários individuais. Neste início, o êxito do trabalho dos Psicólogos Industriais esteve muito relacionado com a testagem de candidatos, com a finalidade de possibilitar que certas organizações, como o Exército ou um grande conglomerado industrial, melhorassem seus métodos de seleção. A seleção passou a ser mais científica através da mensuração, nos indivíduos, daquelas características que a organização exigia de seus novos membros.

Com esse enfoque mais sistemático da seleção, os Psicólogos Industriais logo se viram naturalmente colocados mais em contato com os problemas organizacionais, num crescente esforço de instituir ordem no processo de planejamento e organização do trabalho como tal.

Os estudos de Hawthorne, iniciados em 1924, geraram uma reação aos princípios da Administração Científica. Como vimos, a tese básica da corrente que veio a ser chamada de Relações Humanas era que os fatores humanos influenciavam a produção. Eles afirmavam que ao lado da organização formal, estruturada pelas técnicas Tayloristas de prescrição da execução do trabalho, existe a organização informal, baseada nas relações de grupo, capazes de alterar os resultados da produção.

Paralelamente à escola de relações humanas, a Psicologia Industrial desenvolveu novos estudos. Em 1925, são publicados trabalhos sobre motivação, comunicação e comportamento de grupo (Sampaio & Goulart, 1998). Ao invés de transformarem a organização do trabalho proposta pela escola clássica, esses estudos foram acolhidos como uma forma de reduzir os efeitos da organização mecanicista, através da melhora de relacionamento entre os empregados.

A primeira fase da Psicologia Organizacional e do Trabalho já está quase completa. Siegel (1969 apud Sampaio & Goulart, 1998) afirma que durante a Segunda Guerra Mundial desenvolveram-se técnicas de colocação de pessoal, treinamento, classificação de pessoal e avaliação de desempenho. Outra área desenvolvida que frutificou mais tarde foi a

ergonomia, a qual visava projetar equipamentos de acordo com as capacidades e limitações dos operadores humanos.

Outras práticas se constituíram no pós-guerra sob os auspícios da escola de relações humanas. O psicodrama e a sociometria de Moreno seriam, aplicados ao trabalho, assim como a teoria de dinâmica de grupo de Lewin e os trabalhos do Laboratório Nacional de Treinamento nos Estados Unidos (Sampaio & Goulart, 1998).

No pós-guerra temos um conjunto de temas já consagrado à área da Psicologia Industrial: a seleção (com base na psicometria), a classificação de pessoal, a avaliação de desempenho, as condições de trabalho, o treinamento, a liderança e a ergonomia.

Um tênue laço aproxima todas essas práticas, aparentemente diferentes entre si. A Psicologia Industrial atua nos postos de trabalho e não se envolve com a estrutura das organizações. Com a crise mais ampla do modelo de desenvolvimento, tais técnicas vão se tornando ineficientes. Estamos no ponto de surgimento da segunda face da Psicologia Organizacional e do Trabalho – A Psicologia Organizacional.

A Psicologia Organizacional surgiu à medida que os psicólogos deixaram de estudar apenas os postos de trabalho para contribuir também na discussão das estruturas da organização. Vale destacar que quanto mais as pesquisas dos psicólogos se aprofundaram no comportamento dos indivíduos dentro das organizações, mais evidências elas encontraram de que a organização é um sistema social complexo que deve ser estudado como tal, caso se deseje realmente compreender o comportamento individual. Foi essa descoberta que criou a Psicologia Organizacional como disciplina independente. Segundo Schein (1982, p.5):

“A Psicologia Organizacional, como campo de estudo está intimamente vinculada ao reconhecimento de que as organizações são sistemas sociais complexos e de que quase todas as questões que se possam levantar com referência aos fatores do comportamento humano individual dentro das organizações têm de ser focalizadas de acordo com a perspectiva do sistema social em sua totalidade. A diferença entre o Psicólogo Industrial dos anos 20, 30 ou 40 e o Psicólogo Organizacional é, pois, dupla. Em primeiro lugar, questões tradicionais, como as relativas a recrutamento, testagem, seleção, treinamento, análise de tarefas, incentivos, condições de trabalho e outras são agora tratadas pelo Psicólogo Organizacional como questões inter-relacionadas e estreitamente vinculadas ao sistema social da organização como um todo. Em segundo lugar, os Psicólogos Organizacionais começaram a preocupar-se com uma nova série de questões que derivam do conhecimento das características sistêmicas das organizações. Essas questões referem-se não tanto ao comportamento dos indivíduos como ao comportamento dos grupos, dos subgrupos e mesmo da organização total em resposta a estímulos externos

e internos. O Psicólogo Industrial tradicional ou não teria levado em conta questões como estas, ou não poderia lidar com elas de maneira científica, pois que lhe faltavam os necessários instrumentos teóricos e experimentais”.

É importante destacar que a Psicologia Organizacional não foi uma ruptura radical com a Psicologia Industrial. Foi uma ampliação do seu objeto de estudo, já que os psicólogos continuavam atrelados ao problema da produtividade das empresas. A Psicologia Organizacional continuou os estudos sobre treinamento, não apenas com a visão de capacitação para o trabalho, mas também com a de desenvolvimento de Recursos Humanos.

Nos anos 60, surgem as propostas de mudança planejada das organizações (Desenvolvimento Organizacional). É importante explicitar que dentro da Psicologia Organizacional, a idéia de Desenvolvimento Organizacional (D.O) está associada ao Desenvolvimento Gerencial (D.G.) que visa obter uma certa flexibilidade nas relações de trabalho com a finalidade de reduzir/evitar conflitos. Por isto, o D.G. passa a contar com a base teórica da liderança situacional e dos diversos estilos gerenciais. O gerente que trabalha na nova organização deve estar atento não apenas à eficiência (cumprimento das prescrições de trabalho), mas também à eficácia, que, em síntese, é a percepção de características do ambiente que passam a ser consideradas no ato de gestão.

Teorias com visão mais complexa de homem (embora mecanicistas) dão suporte ao Desenvolvimento Interpessoal (D.I.), como a análise transacional, a dinâmica de grupos e a díade sociometria/ sociodrama, agora aplicada à formação da mão-de-obra no trabalho.

Ainda dentro da segunda fase da Psicologia Organizacional e do Trabalho, é proposta a construção de uma arquitetura social. A atividade da arquitetura social parte da criação de uma nova visão de valores, pelo desenvolvimento de um comprometimento com essa nova visão e, finalmente, pela institucionalização dos valores desenvolvidos (Silva, 1992 apud Sampaio & Goulart, 1998).

Segundo esta proposta, a tecnologia de seleção deve extrapolar a análise "perfil individual x adequação ao cargo" para verificar a adequação do candidato aos valores humanos que vai compartilhar com o sistema social da empresa. As técnicas de treinamento e desenvolvimento de recursos humanos devem privilegiar as habilidades de perceber, compreender, sentir, cooperar, ao lado das habilidades de planejar, avaliar, operar, calcular. (Sampaio & Goulart, 1998).

Com essa proposta, já se inicia a passagem da Psicologia Organizacional para a Psicologia do Trabalho, no seu sentido estrito, agrupando elementos de uma na outra.

Assim a terceira fase Psicologia do Trabalho tem como ponto central "o estudo e a compreensão do trabalho humano em todos os seus significados e manifestações" (Lima, 1994 apud Sampaio & Goulart, 1998).

Com esse reposicionamento da Psicologia do Trabalho, a obsessão pela produtividade cede lugar para uma compreensão mais próxima do homem que trabalha. Segundo Sampaio e Goulart (1998), se fôssemos esquematizar o corpo teórico e as atividades decorrentes deste campo, poderíamos indicar duas grandes escolas da Psicologia do Trabalho. A escola latina (encontramos o francês Dejours propõe uma: metodologia de estudo do sofrimento humano baseada no pensamento psicanalítico e na intervenção aos moldes da pesquisa-ação), com forte influência da Psicossociologia e da Psicanálise, e a escola anglo-saxã (na qual destaca-se o inglês Cooper estudioso das questões referentes ao estresse laboral, que vem sendo utilizado como instrumentos de mudança organizacional), mais influenciada pela metodologia de base indutiva, pela teoria organizacional e pela base psicofisiológica.

Assim, dentro destes avanços começa a surgir a necessidade de uma visão mais complexa de todo este processo, com o objetivo de integrar as características do trabalhador, a natureza do trabalho, a estrutura organizacional e o ambiente externo. Estamos diante do surgimento da quarta fase: A Psicologia Organizacional e do Trabalho.

Nesta Monografia, utilizaremos o termo, Psicologia Organizacional e do Trabalho, por considerá-lo mais apropriado já que traz a idéia tanto de fatores contextuais imediatos do trabalho quanto das características organizacionais que exercem influência sobre o comportamento do trabalhador.

Segundo Zanelli e Bastos (2004, p.483) o termo Psicologia Organizacional e do Trabalho "inclui larga abrangência, uma vez que busca compreender o comportamento das pessoas que trabalham, tanto em seus determinantes e suas conseqüências, como nas possibilidades de construção produtiva das ações de trabalho, com preservação máxima da natureza, da qualidade de vida e do bem-estar humano. Essa visão da área de conhecimento e do campo de intervenção tem orientado muitos profissionais, dentro ou fora das universidades".

Assim, com base nesta breve retrospectiva, é salutar observar que a análise das características que relacionam sistematicamente os indivíduos, os grupos e a própria organização como um todo, sob o controle de fatores internos e externos ao sistema organizacional tornaram-se mais ampla e passaram a ter relevância na interpretação do comportamento humano.

No próximo tópico faremos uma breve reconstituição histórica do campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho no âmbito nacional, com o objetivo de compreender os determinantes histórico-sociais que moldaram o perfil de atuação do Psicólogo Organizacional e do Trabalho brasileiro nos dias atuais.

10- O Surgimento e Desenvolvimento da Psicologia Organizacional e do Trabalho no Brasil

O surgimento e desenvolvimento da Psicologia Organizacional e do Trabalho no Brasil, assim como no contexto mundial, é traçado a partir da evolução da Psicologia como ciência e profissão. A princípio é importante destacar que, assim como no contexto mundial, não existe no país uma vasta literatura sobre o surgimento e desenvolvimento da Psicologia Organizacional e do Trabalho no Brasil. Contudo, apesar desta carência, fizemos uma síntese da análise de textos publicados que foram considerados mais específicos sobre o assunto.

Por meio desta análise observa-se que a história da aplicação da Psicologia ao Trabalho no Brasil começou por volta das décadas de 20 e 30, devido as mudanças econômicas, principalmente relacionadas à industrialização, que acontecia no país e exigia a formação de técnicos para o mercado de trabalho. É importante explicitar que até quase o final do século XIX, a economia brasileira, era essencialmente escravocrata. Com o aumento do fluxo migratório e a chegada dos imigrantes europeus, deu-se início ao cultivo do café e foram incrementadas as manufaturas e os pequenos negócios, sobretudo nas regiões Sul e Sudeste. Nas duas primeiras décadas do século XX, mais imigrantes chegaram ao País. Estes juntamente com os lavradores que migraram para os emergentes centros urbanos, passaram a constituir a mão-de-obra necessária á industrialização nascente.

Segundo Zanelli e Bastos (2004), a Psicologia aplicada ao trabalho surge no cenário brasileiro nessa época, associada a tentativas de racionalização e à procura de um caráter científico e inovador no controle dos processos produtivos. Seguindo as idéias postuladas pela Administração Científica de Taylor, os interesses voltaram-se para as possibilidades de uma maior eficiência econômica, sob o argumento de melhoria das condições do trabalho operário.

Neste período, Léon Walter⁴ (1889 – 1963) trouxe a Psicotécnica para o País, que foi acolhida como instrumental para a viabilização das propostas Tayloristas. Posteriormente, Henri Piéron desenvolveu os estudos dos testes psicológicos. As aplicações de testes psicológicos ou, mais apropriadamente, do exame psicotécnico, com a finalidade de selecionar empregados, expandiram-se rapidamente, em especial nas empresas ferroviárias.

Externo ao circuito sulista, em 1925, no Recife, Ulysses Pernambuco, criou o Instituto de Psicologia de Pernambuco, que passou a ser denominado, a partir de 1929, Instituto de Seleção e Orientação profissional de Pernambuco, com a produção de numerosas pesquisas aplicadas (Zanelli, 2004). Nesta época ainda sob forte influência dos estudos da racionalização do trabalho de Taylor, as atividades exercidas concentravam-se em torno da seleção de pessoal e do crescente avanço das atividades de treinamento (Zanelli, 2002).

Em 1930, o Instituto de Organização Racional do Trabalho (IDORT), em São Paulo, que apesar de não-reconhecido formalmente dentro dos cânones do titulação acadêmica, mas muito mais como instituição de suporte técnico às necessidades da industrialização emergente no estado, serviu para treinar psicotécnicos⁵. Pode-se dizer que o florescimento da aplicação da Psicologia Organizacional e do Trabalho no Brasil, na década de 30, esteve, em sua maior parte, vinculada ao IDORT (Zanelli, 2002).

O IDORT teve importância crucial na difusão das aplicações da Psicologia ao trabalho no Brasil. A difusão das atividades de inserção do psicólogo aos contextos de trabalho no País reproduz a busca de racionalização que se generalizou na sociedade, sobretudo pela crença na aplicação de testes psicológicos, com claro e restrito objetivo econômico de aumentar a produtividade das empresas (Zanelli & Bastos, 2004).

Posteriormente, sob circunstâncias da política imposta pelo Estado Novo, o IDORT foi enfraquecido. A criação do Departamento Administrativo do Serviço Público – DAPS, em 1938, do Serviço de Seleção Profissional da Estrada de Ferro Central do Brasil, em 1939, e do laboratório de Psicotécnica do Serviço Nacional da Indústria (SENAI), em 1942, deram nova feição às atividades da área. Em 1947, o Instituto de Seleção e

⁴ Léon Walter foi um especialista em psicotécnica, tendo sido o primeiro graduado nessa especialidade pelo Instituto J. J. Rosseau. Retornou ao Brasil em 1949, quando instalou no Rio de Janeiro o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial, o serviço de psicotécnica. (Penna, 1999).

⁵ “Psicotécnico era o nome atribuído ao profissional que aplicava os conhecimentos da Psicologia ao Trabalho” (Zanelli, 2002, p.21).

Orientação Profissional – ISOP, tornou-se o mais importante centro de Psicologia aplicada ao trabalho no País (Zanelli, 2002).

Pouco tempo depois, de acordo com Zanelli & Bastos, 2004, também foram criadas e tiveram fundamental significado para a profissionalização do Psicólogo Organizacional e do Trabalho no Brasil a Associação Brasileira para Prevenção de Acidentes, o Conselho de Higiene e Segurança do Trabalho, o Instituto de Administração, a Fundação Getúlio Vargas, a Escola Livre de Sociologia e Política, o Centro Ferroviário de Ensino e Seleção de Pessoal, a Estrada de Ferro Central do Brasil, e a Companhia Metropolitana de Transportes Coletivos (CMTC) e o Serviço Nacional do Comércio (SENAC).

De forma geral, após a Segunda Guerra Mundial, especificamente nos anos 50, ocorreu uma expansão das organizações produtivas brasileiras com a instalação de multinacionais e aumento da competitividade. Entretanto a mão-de-obra continuava, em grande parte, desqualificada. Segundo Zanelli e Bastos (2004), as atividades administrativas mantinham-se centradas na produção, enquanto a qualidade dos produtos, tanto pela desatenção gerencial como pelas dificuldades de natureza tecnológica, deixava a desejar. As preocupações com a formação profissional só começaram a ganhar força a partir desse momento, atraindo também os profissionais vinculados à Psicologia.

No período em que Getúlio Vargas esteve no poder, foram regulamentados direitos e benefícios aos trabalhadores. O governo do presidente Juscelino Kubistchek, que marca a chamada “fase desenvolvimentista”, merece destaque porque acarretou a vinda de montadoras internacionais ao Brasil. Esses dois eventos tiveram impacto nos modelos de gestão empresarial e nas relações de trabalho pois, a partir daí, surgiram efetivamente os primeiros investimentos na qualificação dos trabalhadores e as preocupações com métodos de gestão mais apropriados às condições e características da realidade brasileira (Zanelli & Bastos, 2004).

Roberto Mange e Emilio Mira y Lopes, dentre outros, são nomes frequentemente citados como profissionais psicólogos deste período. Ao mesmo tempo em que mantinham interesses voltados para a Psicologia do Trabalho, foram autores de textos que permitiram a difusão do conhecimento na área. Estes autores criaram diversas instituições atuantes no campo da Psicologia Organizacional, trabalhando fora das estruturas universitárias e junto

com as empresas. Também escreveram textos considerados importantes para a atuação do Psicólogo Organizacional.

Pela influência que teve na formação dos psicólogos brasileiros, é necessário mencionar um livro de um autor norte-americano, Joseph Tiffin, publicado em primeira edição no ano de 1942: *Industrial Psychology*. O livro foi traduzido e utilizado, de forma ampla e duradoura, nos cursos de psicologia brasileiros, a partir do final da década de 1960.

Em 1962 é promulgada a lei 4.119 de 27 de agosto, que dispôs sobre a formação em psicologia e regulamentou a profissão do psicólogo no Brasil (Melo, 1975). Esta lei cria a exigência de que o novo profissional tivesse formação de nível superior. A psicologia, uma jovem ciência na primeira metade do século XX, passou a figurar entre as disciplinas que forneciam apoio e legitimidade as organizações de trabalho. Vale ressaltar que quando a profissão foi reconhecida legalmente, na década de 1960, o campo da psicologia aplicada ao trabalho já estava consolidado.

No próximo capítulo analisaremos a evolução da formação profissional do Psicólogo Organizacional e do Trabalho, destacando a formação superior no Brasil, de maneira geral, e de maneira específica a formação em Psicologia Organizacional e do Trabalho.

Capítulo II

A FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Este capítulo procura analisar a evolução da formação profissional em Psicologia Organizacional e do Trabalho no Brasil. Para consecução deste objetivo discorreremos brevemente sobre a formação superior no Brasil e a formação em Psicologia na atualidade, para finalmente analisarmos a formação em Psicologia Organizacional e do Trabalho.

1 - A Formação Superior no Brasil

Com relação às suas origens e características o desenvolvimento do sistema de educação superior, no Brasil, pode ser considerado um caso atípico no contexto latino-americano. Desde o século XVI, os espanhóis fundaram universidades em suas possessões na América, as quais eram instituições religiosas, que recebiam a autorização do Sumo Pontífice, através da Bula Papal. O Brasil por sua vez não criou instituições de ensino superior em seu território até início do século XIX, ou seja, quase três séculos mais tarde (Oliven, 2002).

Assim, para os estudantes da elite colonial portuguesa graduarem-se era necessário deslocar-se até a metrópole. Na colônia, o ensino formal esteve a cargo da Companhia de Jesus: os jesuítas dedicavam-se desde a cristianização dos indígenas organizados em aldeamentos, até a formação do clero (Oliven, 2002).

Deste modo, durante quatro séculos, o ensino no Brasil foi extremamente influenciado pelos jesuítas, apresentando um caráter humanista, com ênfase na formação do homem cristão. Freitag (1978), postula a inexistência de instituições políticas autônomas, durante a fase colonial brasileira, e destaca a Igreja como a principal representante da sociedade civil.

É importante destacar que o modelo agro-exportador da época não carecia de mão-de-obra qualificada, e deste modo, a educação tinha papel fundamental para a hegemonia

da igreja Católica. Declaradamente sua função consistia em subjugar pacificamente a população indígena e tornar dócil a população escrava.

A rápida industrialização, que ocorreu em países como Inglaterra e os Estados Unidos, a partir do início do século XX, afetou a economia mundial. Segundo Zanelli (2002), a crise cafeeira dos anos 20 prenunciou mudanças estruturais desdobradas com o rompimento da monocultura. O Brasil começou a mostrar diversificação de trabalhos para atender as novas pressões do mercado. O vínculo entre a escola e a produção demarcou-se definitivamente. A escola, a partir de então, vincula-se às exigências de preparar mão-de-obra produtiva e pauta-se, muitas vezes, pelas regras do sistema industrial.

Na época da Primeira República (1889-1930), de acordo com Oliven (2002), a influência do ideário positivista, no grupo de oficiais que proclamou a República, foi um fator que contribuiu, sobremaneira, para o atraso na criação de universidades no Brasil. Como instituição medieval e adaptada às necessidades do velho continente, a universidade era considerada, pelos líderes políticos da Primeira República uma instituição ultrapassada e anacrônica para as necessidades do Novo Mundo. Em função disso, eram francamente favoráveis a criação de cursos laicos de orientação técnica profissionalizante. Observe-se que nesta época, segundo Crochik (1987), procura-se atrelar a escolaridade à ascensão social; já no plano econômico, a educação volta-se para a formação de técnicos.

A criação das primeiras universidades brasileiras, na década de 30, coincidiu com a ascensão e consolidação da sociedade urbano-industrial, queda do setor agroexportador de café, crescimento da classe média com criação de novos empregos urbanos e intensificação da imigração estrangeira.

A partir desse momento, segundo Zanelli (2002), a classe média passou a pressionar no sentido da ampliação de novas escolas e do número de vagas no ensino superior. Assim, nos anos 50, o movimento estudantil destacou-se no cenário político nacional e lançou o debate sobre a reforma universitária. Em 1961, surgiu a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, com conseqüente descentralização da educação e desencadeamento dos estabelecimentos particulares, caracterizados como empresas de ensino.

Segundo Zanelli (2002), o estilo de desenvolvimento adotado pelo governo militar, a partir de 1964, privilegiou a participação de grandes unidades produtivas, que ganharam destaque na economia do país. Empresas estrangeiras, além das estatais entraram em acelerado crescimento, demandando o trabalho de técnicos, com treinamentos específicos.

Em toda década de 60, especialmente com os governos militares, torna-se cada vez mais forte no Brasil o tecnicismo, cuja preocupação maior era preparar mão-de-obra qualificada para uma sociedade industrial emergente. O ensino tecnicista está centrado na preocupação com a profissionalização dos educandos, para atender as exigências, do mercado de trabalho. Observa-se, que “a educação rapidamente demonstrou acompanhar as necessidades que se estabeleciam em base das transformações econômicas” (Zanelli, 2002, p. 19).

Após o ano de 1964, sob forte influência americana (Freitag, 1978), foi estabelecido o acordo MEC-USAID, colocando as escolas de ensino superior em nítidos moldes empresariais, isto é, o ensino tornou-se, definitivamente, objeto direto de lucro. Isso foi possível porque o Estado garantiu o espaço de implantação, crescimento e hegemonia da iniciativa privada, justificando a estratégia pelo aumento da demanda de acesso ao ensino de terceiro grau (Zanelli, 2002).

Com esse acordo, no final da década de 1960, desencadeia-se um surto expansionista das faculdades particulares. Segundo Crochik (1987), os cursos das áreas de exatas, biológicas e agrárias foram autorizados, basicamente, nas universidades oficiais e os cursos das áreas de humanas e de letras em escolas particulares. A relativa facilidade de instalação, possibilidade de funcionamento noturno, a disponibilidade dos recursos humanos e o aumento da procura por vagas atraíram rapidamente os empresários da educação, muitos deles já estabelecidos no ensino médio (Zanelli, 2002).

Neste contexto, as escolas abertas pelo capital privado concentraram-se, principalmente, na área de humanas (Freitag, 1978). Esses cursos de baixo custo correspondiam aos interesses dos empresários que queriam investir em educação e atendia as clientelas, antes freqüentadoras de cursos técnicos, no período noturno. A expansão da rede particular nas áreas, que, pela legislação e pelo planejamento oficiais foram consideradas não prioritárias ou até supérfluas como comunicação, pedagogia, administração, psicologia, sociologia, filosofia, letras, etc., deve-se a esse novo tipo de demanda. Os cursos, oferecidos nessas áreas, podem tranqüilamente funcionar à noite, porque exigem poucas instalações e têm à disposição recursos humanos de fácil recrutamento.

Pode-se ver claramente que a instalação de cursos de psicologia, assim como os de comunicação, de administração e muitos outros, mostrou-se rentável: sem grandes dispêndio financeiros, estruturaram-se cursos para aqueles que sonhavam ascender pela via

do terceiro grau. O revestimento de respeitabilidade acadêmica foi procurado por meio da reprodução dos padrões adotados pelas universidades que já mantinham alguma tradição.

Contudo, de acordo com Zanelli (2002), priorizando o lucro, o crescente número de vagas e a precariedade de condições oferecidas tornaram essas instituições uma imitação grotesca do que deveria ser um ensino superior de qualidade. Também as instituições públicas sofreram progressiva perda de qualidade, provocada principalmente pela enorme escassez das verbas destinadas à educação.

Conforme a análise de Duran (1994), ao mesmo tempo em que, sob o rótulo de democratização do ensino, expandiram-se as matrículas, não se forneceram condições necessárias para o atendimento do grande número de alunos que procuravam as universidades e aos outros níveis de ensino. A deterioração de todo o sistema e o empobrecimento da qualidade foi inevitável.

Outro dado relevante é que surge uma dicotomia entre o ensino superior público e o privado, sendo o primeiro voltado para produtores de conhecimentos, e o segundo para a reprodução de conhecimentos (Martins, 1981). Segundo Freitag (1978), as duas redes de ensino agem de forma complementar: a rede pública forma uma mão-de-obra mais qualificada para atender aos interesses imediatos das transformações da tecnologia; e a rede particular prepara um contingente de formados que, por pressionarem o mercado de trabalho, barateiam os salários. Por outro lado, caso a economia necessite e possa expandir-se, poderá, com pouco treino, adaptar esses últimos profissionais para o trabalho.

Todo este quadro da evolução do ensino superior permite verificar que apesar do Brasil ter iniciado a criação de instituições de ensino superior apenas no início do século XIX, de forma geral, são vários os cursos criados a partir do fim da década de 60. Segundo Bianco (1996), em 1 ano (1968, mais especificamente), o número de estudantes, de psicologia no Rio de Janeiro, por exemplo, quadruplica, passando de 60/ano a 240/ano. Como pôde ser observado, a característica do curso, que o torna atraente para a maioria das faculdades que passam a mantê-lo, é sem dúvida o seu baixo custo: poucas ou nenhuma aparelhagem para laboratórios de disciplinas que usem um método experimental e dela precisem, algumas poucas instalações para atendimento clínico, são o básico necessário.

Após o decreto-lei n.º 53.464, de 21 de janeiro de 1964, surgiram formalmente reconhecidas as primeiras escolas formadoras de psicólogos no País. No próximo tópico analisaremos a Formação Superior em Psicologia na Atualidade.

2 - A Formação em Psicologia na Atualidade

Nos parágrafos que se seguem procuraremos fazer uma breve retrospectiva sobre a história da formação do psicólogo na atualidade o que nós ajudará a melhor entender os dilemas atuais da psicologia, de forma geral, e de forma específica do campo de atuação do Psicólogo Organizacional e do Trabalho.

Como foi citado anteriormente, em 1962, a Lei Federal n.º 4.119 regulamentava, para o Brasil, o exercício da psicologia e fixava algumas normas para a formação dos psicólogos. Tomada em seu sentido mais amplo, a legislação reconhecia a importância social das técnicas psicológicas, instituindo uma longa formação universitária como requisito ao exercício da profissão. Era também objetivo desta lei estimular, de um lado, a criação de cursos de psicologia e, de outro, a afluência de candidatos a esses cursos, oferecendo, a uma profissão que apenas nascia, condições satisfatórias de exercício e segurança para os profissionais (Melo, 1975).

Atualmente, decorridos quarenta anos de existência da psicologia como profissão, e contanto com mais de quinhentos cursos de graduação em psicologia, funcionando nos vários estados do território nacional (MEC, 2005), a formação em psicologia necessita de uma ampla revisão em suas características básicas, de modo a fazê-la responder melhor às demandas mais atuais da sociedade brasileira.

Desde que surgiram os primeiros cursos de psicologia oficialmente regulamentados, a partir de 1964, poucas alterações são visíveis no processo formativo. Nas palavras de Bouvier e colaboradores (1988 apud Zanelli, 2002, p.17), “até hoje a essência do curso não foi reformulada”. Segundo Weber e Carraher (1982 apud Zanelli, 2002, p.17):

“(...) existe consenso de que o currículo vigente no Brasil não reflete o estado atual da psicologia como ciência e como profissão. Constatam-se defasagens patentes entre o que aqui é ensinado e o que é produzido nos grandes centros intelectuais, bem como entre o que o psicólogo aprendeu e os desafios que afronta cotidianamente na sua prática profissional”.

Estas poucas mudanças no currículo de formação do psicólogo no país podem ser observadas fazendo-se um paralelo entre a grade curricular⁶ de 1965 do Curso de Psicologia da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras da Universidade de São Paulo com as grades de 2005 da Universidade de São Paulo (USP) e da Universidade Federal de

⁶ “Por grade curricular entende-se o conjunto de disciplinas (obrigatórias e eletivas) que o aluno deve cursar para completar sua formação” (Witter, Gonçalves, Witter, Yukimitsu & Napolitano, 1992, p.182).

Sergipe (UFS). Vale destacar que nas grades curriculares apresentadas constam as disciplinas obrigatórias. As disciplinas optativas e eletivas não fizeram parte da análise, pois isto necessitaria de uma revisão mais detalhada e como este não é o foco da pesquisa, optou-se por uma análise mais sucinta e global dos dados encontrados. As grades curriculares podem ser observadas no Quadro 1:

Quadro 1

Grades curriculares do curso de Psicologia da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras da Universidade de São Paulo- 1965 (Mello, 1975), da Universidade de São Paulo (USP) do ano 2005 e da Universidade Federal de Sergipe (UFS) do ano 2005 (MEC- 2005).

	FACULDADE DE FILOSOFIA, CIÊNCIAS E LETRAS DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO- 1965	UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO (USP) –2005	UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE (UFS) - 2005.
1º ANO	Biologia, Fisiologia, Sociologia, Estatística, Psicologia do Desenvolvimento, Psicologia Geral e Experimental.	Sistema Nervoso: fisiologia, morfologia e farmacologia, Biologia, Introdução à Probabilidade e à estatística I e II, psicologia da aprendizagem, Psicologia Geral I, Psicologia Experimental I e II.	Introdução à Psicologia, Observação em Psicologia, Introdução à Filosofia, Antropologia I, Neuro-Anatomofisiologia, Grandes Temas da Psicologia, Etologia Humana, Métodos Quantitativos em Psicologia, Princípios de Psicologia Experimental, Psicofarmacologia.
2º ANO	Fisiologia, Estatística, Antropologia, Psicologia Experimental, Psicologia do Desenvolvimento, Psicologia da Aprendizagem, Psicologia Social.	Introdução a Sociologia, Técnicas de exame psicológico I, psicologia do desenvolvimento I e II, Psicologia da personalidade, Psicologia da Percepção I, Psicologia sensorial, Psicologia Comparativa e Animal I, Psicologia Social I e II, Linguagem e Pensamento.	Teorias e Sistemas em Psicologia I, II e III, Psicologia do Desenvolvimento I e II, Psicologia da Aprendizagem, Sociologia I, Prática de Laboratório em Psicologia Experimental, Técnicas de Exame Psicológico I, Psicologia Social I.
3º ANO	Psicopatologia Geral, Psicologia Social, Psicologia Comparativa e Animal, Psicologia Diferencial, Psicologia da Personalidade, Técnicas de Exame Psicológico, Filosofia.	Técnicas de exame psicológico II, Técnicas projetivas gráficas, Personalidade e ajustamento, Técnicas para diagnósticos especiais, Psicologia da Personalidade II, Psicologia Escolar e problemas de Aprendizagem I, Psicopatologia Geral I e II, Teorias Psicodinâmicas I e II, Ética Profissional, Processos Cognitivos em Psicologia Social, Dinâmica de Grupo I	Conceitos Contemporâneos em Psicologia, Psicologia da Personalidade, Técnicas de Exame Psicológico II, Psicologia Social II e III, Psicopatologia Geral I e II, Psicologia e Linguagem, Dinâmica de Grupo e Rel. Humanas, Psicoterapia Breve.
4º ANO	Psicologia do Excepcional, Dinâmica de Grupo, Relações Humanas, Psicologia do Escolar e Problemas de Aprendizagem, Teorias e Técnicas Psicoterápicas, Técnicas de Exame Psicológico I e II.	Técnicas Gráficas Expressivas, Aconselhamento Psicológico I, Teorias e Técnicas Psicoterápicas, Métodos de Exploração e Diagnóstico em Psicologia Clínica I e II, Técnicas Projetivas em Psicologia Clínica I e II, Psicomotricidade I, O Método de Rorschach I, Psicologia das Relações Humanas I e II.	Ética Profissional em Psicologia, Metodologia e Prática em Pesquisa em Psicologia I e II, Psicologia e Práticas em Educação, Teorias e Técnicas Psicoterápicas I, II e III, Psicologia e Práticas de Saúde Psicologia e Práticas do Trabalho.
5º ANO	Aconselhamento Psicológico, Seleção e Orientação Profissional, Ética Profissional (1 semestre), Teorias e Técnicas Psicoterápicas, Técnicas de Exame Psicológico III e IV.	Aconselhamento Psicológico II (estágio 50h), Psicoterapia Individual com Intervenção Clínica sobre a Família I, Psicologia do Excepcional, Seleção Profissional I (estágio 50h) e II (estágio	Trabalho Monográfico I e II, Estágio Supervisionado em Psicologia Institucional I e II, Estágio Supervisionado em Psicologia Clínica I e II.

		30h) , Orientação Profissional I (estágio 50h) e II (estágio 50h).	
--	--	--------------------------------------------------------------------	--

Além dos dados apresentados no Quadro 1 é importante destacar que no curso de psicologia da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras da Universidade de São Paulo do ano de 1965, os alunos deveriam ainda cumprir, para obter o diploma de psicólogo, 634 horas de estágio supervisionado assim distribuídas: Psicologia Educacional -100 horas, Psicologia Social -150 horas e Psicologia Clínica - 384 horas (Mello, 1975).

O curso de psicologia da USP, para o aluno receber o diploma de bacharel em psicologia, deverá cumprir 500 horas, no mínimo, de estágios supervisionados dentre as disciplinas obrigatórias e optativas (disciplinas obrigatórias até o 10º semestre, contemplam 445 horas de estágios).

Fazendo uma análise comparativa das grades curriculares observa-se que, de forma geral, apesar do tempo da construção das grades, as matérias obrigatórias e a estrutura essencial da formação, continuam as mesmas o que demonstra que desde a instalação dos primeiro cursos até hoje não houve uma reformulação no curso que realmente fizesse com que a psicologia se desenvolvesse de forma a configurar novos fazeres, fazer com que antigas práticas ganhassem novos contornos, realçar novos fundamentos ou concepções sobre a atuação, proporcionar um trabalho com novas clientela e explorar novos conceitos.

Embora não tenhamos analisado as ementas destes cursos, pode-se observar que, de forma geral, a estrutura essencial da grade curricular não se altera. Assim, ainda hoje, o ensino de psicologia oferecido no País é bastante fraco, insatisfatório. As inúmeras tentativas de reformulação da grade curricular, iniciadas nas propostas curriculares da década de 50 e nunca mais cessadas (nem poderiam cessar), mantém-se fundamentalmente como tentativas, pois a estrutura essencial não se altera. Tornam-se clara, também, a complexidade de uma questão que não se esgota apenas na modificação curricular. Inúmeras variáveis contextuais e históricas influenciam a educação como realidade, inserida no espaço e no tempo (Gomide, 1988).

Dentre os fatores explicativos do desajuste entre a formação e o exercício das atividades de trabalho pode-se citar: a criação desenfreada de cursos de psicologia durante a década de 70, seguindo as políticas educacionais do governo militar, muitas vezes, acarretando a contratação de professores recém-graduados, com conseqüente prejuízo na

qualificação dos futuros psicólogos. Ainda hoje, em muitas regiões, a qualificação dos professores está distante de um quadro desejável (Zanelli, 2002).

Frente a esta formação deficiente oferecida pela maior parte das universidades, vários movimentos foram criados no país com o objetivo de reformular os cursos de psicologia. Uma das possibilidades para a correção dessas deficiências na formação seria a alteração do currículo mínimo do psicólogo, visando proporcionar uma formação mais condizente com as necessidades de mercado.

Segundo Bomfim (1996), um dos grandes problemas que ocorre hoje é que, após o credenciamento dos cursos de psicologia junto ao Ministério da Educação, os cursos de graduação passam a ser regidos por uma legislação que poderíamos chamar "do mínimo": o currículo mínimo, carga horária mínima de aula e horas mínimas de estágios. É o controle mínimo, de uma qualidade mínima. Essa "filosofia do mínimo", não há dúvida, predispõe a um esforço mínimo: mínimo de professores, mínimo de aulas, e, possivelmente, o mínimo de aprendizagem, o mínimo de livros na biblioteca e o mínimo de recursos financeiros.

Ainda de acordo com esta autora, vale destacar que o curso de graduação, uma vez credenciado, não demanda nenhum tipo de revisão e nenhum acompanhamento. Não há nenhum sistema de consultorias e/ou de visitas avaliativas. Dos professores de graduação do País não exigem opiniões, sugestões e visitas de qualquer espécie aos outros cursos existentes. Isto gera não só a falta de um intercâmbio visando melhorias, como também a ausência de uma responsabilidade direta do corpo docente geral do país com os cursos de graduação. Ao nível da representação geral, a instituição é a grande responsável pelo seu próprio curso de graduação, ou seja, foi ela que instituiu o curso (na maioria dos casos, há anos atrás), é ela que o mantém e é ela que deve dizer o que é necessário. Os professores cumprem o solicitado que, algumas vezes, nada mais é do que o mínimo exigido pela lei.

Deste modo, é importante observar que a inexistência de uma avaliação na graduação favorece uma diversidade muito grande na qualidade da formação que, sem nenhum controle, fica totalmente à mercê do esforço de cada instituição. Excelentes e péssimos cursos são colocados no mesmo patamar, desfrutando dos mesmos direitos, independente da qualidade de seus próprios desempenhos.

Por esta análise observa-se que o curso de graduação em psicologia, preso ao currículo mínimo, à questões defasadas das práticas profissionais, volta-se para a manutenção e repetição de conhecimentos que surgiram em contextos bastante diferentes.

Desta forma a formação na graduação, na maioria das vezes, não dá subsídios ao efetivo desempenho das atividades profissionais do psicólogo na sociedade brasileira atual.

Com isso, para que estes profissionais desenvolvam suas atividades com êxito é importante, que além dos pontos anteriormente citados, a formação possibilite um constante contato com diversas áreas de modo a possibilitar a generalização do conhecimento e não a aquisição de aptidões específicas; deve-se incentivar a pesquisa, de forma que o aluno desenvolva a capacidade de problematizar e buscar soluções; na formação deve-se destacar que a teoria e prática, assim como formação científica e profissional são indissociáveis; a formação ética deve situar-se como figura, em uma disciplina, mas principalmente como fundo das várias atividades do curso, devem estar presentes as visões de conhecimentos que estão relacionados à psicologia, como a antropologia e filosofia (relevância da multidisciplinaridade e interdisciplinaridade e, ainda, relevância da flexibilidade curricular e relevância de fatores pessoais no processo de formação) (Iema, 1999).

Toda esta explanação sobre os problemas na formação do psicólogo serve de base para um maior entendimento de um grupo de problemas que diz respeito ao enorme desconhecimento que, nos cursos de formação em psicologia, se tem dos inúmeros lugares de inserção de profissionais surgidos nos últimos anos. Neste ponto ressalta-se o papel do Psicólogo Organizacional e do Trabalho, foco deste trabalho em cuja atuação há um enorme vácuo entre o preparo oferecido pela faculdade e o campo de atuação encontrado pelo profissional.

Estamos, portanto, diante de dificuldades que tanto o ensino da psicologia como sua aplicação têm que enfrentar e que se manifestam pela pouca receptividade que as técnicas psicológicas encontram fora da clínica. Comparativamente a esta área há uma escassa representação de profissionais em outras áreas de aplicação. As discussões e mudanças que têm sido implementadas em diversas instituições de ensino, no que concerne a formação do psicólogo, ainda não geraram, no padrão dos serviços prestados pelos psicólogos, mudanças significativas que sejam compatíveis com todas as transformações sociais, econômicas, políticas que ocorreram nestes 40 anos de existência da profissão no Brasil.

3 – A Formação em Psicologia Organizacional e do Trabalho

Para finalizar este capítulo, faz-se necessário analisar, especificamente, a formação do Psicólogo Organizacional e do Trabalho mostrando o quanto o trabalho acadêmico está dissociado do âmbito da aplicação em organizações. É importante destacar que a breve revisão realizada nos dois primeiros tópicos deste capítulo, formação superior no Brasil e a formação superior em psicologia na atualidade, serviu de embasamento para uma melhor compreensão da formação do Psicólogo Organizacional e do Trabalho, já que se observa um descompasso entre sua formação e atuação.

Trabalhos sobre a formação e atuação do psicólogo, no geral e na áreas específicas, vêm sendo desenvolvidos desde a década de 50, no Brasil. Contudo, observa-se que, no que se refere especificamente à Psicologia Organizacional e do Trabalho, tais estudos apresentam-se em menor quantidade.

Desde os primeiros cursos regulamentados instalados no país, a formação específica do Psicólogo Organizacional e do Trabalho parece insatisfatória. O modelo que sustenta esta formação é ultrapassado e, embora criado na década de 50, até hoje a essência do curso não foi reformulada, continuando com um enfoque fortemente voltado para a área clínica.

Observa-se que os limites no preparo para a atuação dos Psicólogos Organizacionais e do Trabalho, na maioria dos cursos de psicologia, não ultrapassam as linhas demarcadas pela seleção e treinamento. Os departamentos que devotam um empenho um pouco maior à formação na área não conseguem avançar além do fornecimento de algumas técnicas tradicionais, em regra pela insuficiência no tempo disponível para o conteúdo que se pretende transmitir. A reivindicação por maior carga horária repete-se nas outras áreas. Isso, à primeira vista, permite pensar que o curso necessita de maior duração. Contudo, a conclusão pode ser falaciosa, se forem ponderados outros aspectos, como a falta de integração das disciplinas, pois conteúdos ensinados em disciplinas básicas, por exemplo, raramente são associados aos conceitos ou à prática em organizações.

Neste ponto vale destacar o currículo mínimo, uma vez que a quantidade de disciplinas voltadas direta e indiretamente para o exercício profissional em Psicologia Organizacional e do Trabalho é fortemente limitado. Mais ainda, segundo Zanelli (1995, p.98) “os conteúdos de disciplinas, como por exemplo, Psicologia do Desenvolvimento, raramente são associadas à dinâmica dos ser humano adulto que trabalha e não manifesta patologia”. De forma geral, iniciativas de reformulação curricular constituem tentativas

emperradas. Prolongam-se durante anos, sem alterar a essência dos conteúdos e procedimentos.

O que se observa é que os conteúdos voltados para a área organizacional e do trabalho são, via de regra, insuficientes. Para exemplificar esta carência vale citar Zanelli (1995, p.99) quando destaca que “a prática oferecida nos cursos, como oportunidade para aquisição de experiência, revela-se insuficiente em maior percentagem na área organizacional e do trabalho, seguida pela área escolar e, depois, pela clínica, conforme dados da pesquisa do Conselho Federal de Psicologia – CFP (Gomide, 1988, p.73). A carga horária obrigatória de 500 horas de estágio é francamente insuficiente para preparar um profissional legalmente habilitado para o exercício das diversas atividades de trabalho”.

Uma das explicações atribuídas a esta precariedade de formação na área diz respeito, a nítida preferência do psicólogo pelas atividades da área clínica, desde o seu início no curso. Pela análise dos currículos, feita no capítulo anterior pode-se observar que nos cinco anos de formação, o tempo total utilizado é fortemente dirigido para as disciplinas da área clínica. A desatenção acadêmica para a Psicologia Organizacional e do Trabalho é também revelada pelo reduzido número de pesquisas da área produzidas nas universidades.

Matos (1988), faz um estudo no qual analisa trabalhos apresentados em duas SBPCs (a de 1983 e a de 1984), o autor observa que os pesquisadores brasileiros, de modo geral, não se interessam por Psicologia Organizacional e do Trabalho. Além disto, é muito pequeno o interesse da pesquisa em psicologia por problemas institucionais, organizacionais ou por qualquer coisa que se refira a desempenho de trabalho (Matos, 1988).

Segundo Zanelli (1995), outro fator que contribui para a manutenção desta precariedade é, como já foi citado no capítulo anterior, o rápido crescimento da quantidade de cursos de psicologia. Este rápido crescimento transformou recém graduados, com insuficiente experiência em pesquisa e ensino, em professores. A situação é agravada no magistério das disciplinas da área organizacional e do trabalho pelo fato dos profissionais com maior experiência serem absorvidos pela carga de trabalho nas organizações que os empregam e pela baixa remuneração docente. Os que se dirigem para o ensino de tais disciplinas, muitas vezes, fazem-no porque são “as únicas disponíveis”, sem interesse verdadeiro e prático no área.

Devido a esta formação deficitária, em tese, a competência das atividades do Psicólogo Organizacional e do Trabalho mostra-se prejudicada. De forma geral, segundo Zanelli, (2002), a formação profissional e o exercício das atividades de trabalho pelo Psicólogo Organizacional e do Trabalho têm sido restritos, precários e deficientes. As atividades

desempenhadas por estes profissionais, no Brasil, no geral, são pouco diversificadas. Ficam aquém da magnitude que os problemas do mundo do trabalho impõem.

Contudo, apesar da maioria dos alunos passarem pelo curso “como se a área não existisse”, parte deles acaba desenvolvendo atividades em organizações, sem respaldo formativo suficiente, sem motivação, comprometendo a imagem do profissional psicólogo, que extrapola para a categoria como um todo.

Esta situação conflui, na maior parte dos casos, no encaminhamento de psicólogos despreparados para o exercício das atividades em organizações, tendo, assim, como consequência um quadro no qual as atividades profissionais são realizadas com pouca satisfação. Tanto pior para o psicólogo, enquanto pessoa, quanto para a imagem da profissão, dado o impacto e a rápida divulgação que ocorre no ambiente, como para a sociedade, pela perda de oportunidades de intervenções consciente do potencial de mudança.

Analisando a Psicologia Organizacional e do Trabalho, segundo a visão de Psicólogos Zanelli (1995) observou que a maioria tem apenas uma visão parcial e negativa das atividades nesta área. A Psicologia Organizacional e do Trabalho “é referida através de manifestações nitidamente enviesadas e preconceituosas” (Zanelli, 1995, p.99).

De forma geral, o que se observa é que a imagem do Psicólogo Organizacional e do Trabalho é qualificada como “empobrecida” e pouco atrativa: segmento menos nobre do campo profissional. Infelizmente, isto ainda permanece difundido entre professores, alunos e profissionais psicólogos. O leigo, em geral, tem dificuldade para entender o que o psicólogo faz dentro da organização. Mais precisamente, o próprio psicólogo carrega tal dificuldade. Ao nível pessoal aumenta sua frustração e angústia por um trabalho que não o realiza. Isto, somado aos valores que lhe foram inculcados, afasta-o da carreira ou até da profissão. Quando se mantém, permanece em atividades rotineiras, sendo raro encontrá-lo em posições gerenciais, onde aumentaria as possibilidades de intervenções. Todo este fenômeno de desvalorização estigmatização de uma área decorre em grande parte da ignorância ou desconhecimento, por parte dos próprios psicólogos e da sociedade, de modo geral, das atribuições do Psicólogo Organizacional e do Trabalho.

No próximo capítulo discutiremos os conceitos, interfases e atribuições da Psicologia Organizacional e do Trabalho.

Capítulo III

A PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO: CONCEITOS, INTERFASES E ATRIBUIÇÕES

No capítulo anterior discorreremos sobre a evolução da formação superior, de maneira geral, e de forma específica sobre a formação superior nos cursos de psicologia e a formação do Psicólogo Organizacional e do Trabalho. Neste capítulo a análise se pautará nos conceitos e interfases da Psicologia Organizacional e do Trabalho, como também nos termos organização e trabalho e, por fim explicitaremos as atribuições do profissional desta área.

1 - Conceitos e Interfases da Psicologia Organizacional e do Trabalho

Apesar de considerarmos o termo Psicologia Organizacional e do Trabalho mais completo, e desse modo utilizarmos este termo nesta Monografia, ainda hoje, porém, muitos autores utilizam outros termos referentes a área como: Psicologia Organizacional, Psicologia do Trabalho, Psicologia Industrial, Psicologia do Trabalhador, Psicologia de Pessoal, Psicologia do Comportamento no Trabalho, Psicologia Aplicada ao Trabalho, Psicologia Aplicada à Administração, Psicologia Aplicada aos Negócios entre outras (Zanelli, 1994). Assim, vale destacar que neste tópico analisaremos não somente o conceito de Psicologia Organizacional e do Trabalho mas, também, os outros conceitos referentes a estes outros termos que a literatura usa para referir-se a esta área.

O'Brien (1986 apud Zanelli, 2002, p.24), define Psicologia Organizacional como “o estudo científico do comportamento humano em organizações de trabalho”. A Psicologia Organizacional é uma área de aplicação dos princípios e métodos psicológicos no contexto do trabalho.

Segundo Schein (1982, p. 5) “a Psicologia Organizacional, como campo de estudo,

está intimamente vinculado ao reconhecimento de que as organizações são sistemas sociais complexos e de que quase todas as questões que se possam levantar com referência aos fatores do comportamento humano individual dentro das organizações têm de ser focalizadas de acordo com a perspectiva do sistema social em sua totalidade”.

Krumm (2005, p. 4) define Psicologia Industrial/Organizacional “como a aplicação da teoria e da metodologia psicológicas aos problemas das organizações e aos problemas de grupos e de indivíduos em ambientes organizacionais”.

Para Zanelli (1995, p.95), a “Psicologia Organizacional é a denominação amplamente empregada no Brasil para designar estudos de cunho acadêmico ou teórico e as aplicações da psicologia no âmbito das atividades laborais⁷ ou das organizações de trabalho. Psicologia do Trabalho é algumas vezes utilizada para conotar matizes político-ideológicas ou, mesmo, no sentido direto das relações ou tarefas laborais. Em um sentido inclusivo, tem-se preferido a denominação Psicologia Organizacional e do Trabalho”.

Ainda de acordo com Zanelli (2002, p.35) “A Psicologia Organizacional é uma área que se insere no campo relativo ao trabalho e tem estreito vínculo com as atividades administrativas. Na perspectiva adotada, sua metas extrapolam a visão tradicional de ajustamento do indivíduo ao trabalho e busca de eficiência máxima. Trata-se de priorizar o desenvolvimento da pessoa, por meio de mudanças planejadas e participativas, nas quais o homem possa adquirir maior controle de seu ambiente. O crescimento individual que se pretende, deve conduzi-lo a apreender sua inserção nas relações com o grupo e as relações do grupo com a estrutura organizativa e com a sociedade. A idéia é que toda mudança no homem pode produzir mudanças em seu ambiente e vice-versa”.

Com o objetivo de integrar as características do trabalhador, a natureza do trabalho, a estrutura organizacional e o ambiente externo, nesta Monografia utilizamos o termo Psicologia Organizacional e do Trabalho. Partimos do princípio de que esta denominação seja a mais apropriada já que “traz a idéia tanto de fatores contextuais imediatos do trabalho quanto das características organizacionais que exercem influência sobre o comportamento do trabalhador” (Zanelli, 1994, p.84).

De forma a respaldar nossa escolha do termo Psicologia Organizacional e do Trabalho vale citar Zanelli e Bastos (2004, p.483), o qual explicita que este termo “inclui

⁷ “Em Português, apesar de haver labor e trabalho, é possível achar na mesma palavra *trabalho* ambas as significações: a de realizar uma obra que te expresse, que dê reconhecimento social e permaneça além da tua vida; e a de esforço rotineiro e repetitivo, sem liberdade, de resultado consumível e incômodo inevitável” (Albornoz, 2002, p.9).

larga abrangência, uma vez que busca compreender o comportamento das pessoas que trabalham, tanto em seus determinantes e suas conseqüências, como nas possibilidades de construção produtiva das ações de trabalho, com preservação máxima da natureza, da qualidade de vida e do bem-estar humano. Essa visão da área de conhecimento e do campo de intervenção tem orientado muitos profissionais, dentro ou fora das universidades”.

Uma representação esquemática de como se articulam fenômenos que integram o campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho pode ser observada na Figura 1, construída a partir das idéias desenvolvidas por Drenth, Thierry e Wolff (1998) e extraída da obra de Zanelli e Bastos (2004, p. 483).

Figura 1

Interfaces pertinentes ao campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho



Observando a Figura 1, interfaces pertinentes ao campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho, e de acordo com as idéias de Zanelli e Bastos (2004), vale explicitar, primeiramente, o termo **comportamento**. Segundo o autor, este termo quando “transposto para a área da Psicologia Organizacional e do Trabalho, pode ser apreendido como o fazer humano no ambiente de trabalho. Esse fazer humano implica uma unidade complexa que articula, no plano pessoal, as dimensões cognitiva e afetiva em seus elementos implícitos e explícitos; unidade que integra, em cada ação específica, fatores individuais, sociais e culturais” (Zanelli & Bastos, 2004, p.483).

Nesta Figura observa-se, também, a presença de dois outros fenômenos: **a organização e o trabalho**. A organização, segundo Hall (1984, p. 23) “é uma coletividade com uma fronteira relativamente identificável, uma ordem normativa, escalas de autoridade, sistemas de comunicações e sistema de coordenação de afiliação; essa coletividade existe numa base relativamente contínua em um ambiente e se engaja em atividades que estão relacionadas, usualmente, com um conjunto de objetivos”. Para Schein (1982, p. 12) “uma organização é a coordenação planejada das atividades de uma série de pessoas para a consecução de algum propósito ou objetivo comum, explícito, através da divisão de trabalho e função e através de uma hierarquia de autoridade e responsabilidade”.

O fenômeno trabalho possui várias definições. Embora pareça como uma das formas elementares de ação dos homens, o seu conteúdo oscila. Às vezes carregada de emoção, lembra dor, tortura, suor do rosto, fadiga. Noutras, mais que aflição e fardo, designa a operação humana de transformação da matéria natural em objeto de cultura. É o homem em ação para sobreviver e realizar-se, criando instrumentos e com esses, todo um novo universo” (Albornoz, 2002, p.8). Desse modo, faz-se necessário citar algumas definições deste conceito.

De acordo com O’Tole apud Kondo (1994), é uma atividade que produz algo com valor para outras pessoas. É importante citar Stuart apud Saldanha (1979), que diz que o trabalho tem dupla função: produzir e proporcionar satisfação humana. Segundo Albornoz (2002), o trabalho está na base de toda sociedade estabelecendo formas de relação entre os indivíduos, entre as classes sociais, criando relações de poder e propriedade, determinando o ritmo cotidiano.

Observando os três fenômenos que representam os vértices do triângulo da Figura 1- comportamento/fazer humano, trabalho e organização - nota-se que estes fenômenos constituem a superfície que delimita três subcampos: Psicologia do Trabalho, Psicologia Organizacional e Gestão de Pessoas.

O primeiro subcampo seria a **Psicologia do Trabalho** cujo foco de interesse é compreender e lidar com as questões que relacionam o comportamento humano e o trabalho que, entre vários outros objetos de investigação e de intervenção, estuda a natureza dos processos de organização do trabalho e seus impactos psicossociais, especialmente sobre a qualidade de vida e a saúde do trabalhador, tanto individual quanto coletivamente. Vale ressaltar que “esse subcampo preocupa-se em entender como o desempenho humano no trabalho é afetado por fatores pessoais, ambientais e pela forma

como o trabalho está organizado. No entanto vai além do trabalho em organizações ao tomar como foco de interesse a questão do desemprego, afastamento do trabalho por aposentadoria e seus impactos, assim como todo o processo de preparação para a inserção no trabalho” (Zanelli & Bastos, 2004, p.484).

O segundo subcampo, a **Psicologia Organizacional**, emerge das interações entre comportamento no trabalho e a organização. O interesse central, neste subcampo, é entender e lidar com os processos psicossociais que caracterizam as organizações de trabalho como conjuntos de pessoas cujas ações precisam ser coordenadas a fim de atingir metas e objetivos que definem a missão de uma organização⁸.

O terceiro subcampo, **Gestão de Pessoas**, “surge da relação entre a ação humana e a organização propriamente dita, enfocando o conjunto de políticas e práticas que revelam a estratégia utilizada para organizar a ação individual e a coletiva de forma congruente com os seus objetivos e com a sua missão. Há, aqui, o domínio das práticas de gestão de pessoas que, apoiadas em concepções e políticas gerais, definem as formas como a organização capta, integra, avalia, desenvolve e retém os seus membros” (Zanelli & Bastos, 2004, p.484).

Por esta breve análise observa-se a amplitude de questões que perpassam a prática do Psicólogo Organizacional e do Trabalho. Assim, suas intervenções devem ser pautadas na compreensão integral do ser humano, a qual depende de uma inserção no mundo do trabalho e das relações que são criadas no interior das organizações em que trabalha. Dando continuidade a este capítulo, trataremos, no próximo tópico, das atribuições do Psicólogo Organizacional e do Trabalho.

2 - Atribuições do Psicólogo Organizacional e do Trabalho

A fim de fazer uma breve explanação das atribuições do Psicólogo Organizacional e do Trabalho, analisaremos um estudo de âmbito nacional realizado na década de 1980 pelo Conselho Federal de Psicologia, o qual descreve a atuação do Psicólogo no Brasil, apontando as dificuldades que cercavam seu exercício profissional e os sinais de

⁸ “A contribuição da Psicologia para a compreensão dos fenômenos organizacionais envolve o exame de como os processos microorganizacionais (atitudes, crenças, valores, percepções, construção de significados, emoções, etc.), apoiados na diversidade individual, articulam-se e de que modo, a partir dessa articulação, emergem os processos macroorganizacionais (estruturas, cultura, poder, políticas, etc.) que, por sua vez, constituem o contexto que configura, limita e afeta os próprios processos microorganizacionais” (Zanelli & Bastos, 2004, p.484).

transformações em curso que começavam a delinear novas práticas nos diversos subcampos da Psicologia.

Os dados desta pesquisa mostram que das 47 atividades listadas, 19 são atribuídas ao Psicólogo Organizacional e do Trabalho. A Tabela 3, retirada de Zanelli e Bastos (2004, p.475), sintetiza as principais informações sobre o que faziam, em grande parte, os Psicólogos Organizacionais e do Trabalho na década de 1980.

Tabela 3

Atividades mais freqüentes entre os Psicólogos Organizacionais e do Trabalho no Brasil na década de 1980

INCIDÊNCIA	ATIVIDADES DESENVOLVIDAS
Mais de 40% dos Psicólogos Organizacionais	Seleção de pessoal
	Aplicação de testes
	Recrutamento
Entre 30 e 40% dos Psicólogos Organizacionais	Acompanhamento de pessoal
	Treinamento
	Avaliação de desempenho
	Análise de função/ocupação
Entre 20 e 30% dos Psicólogos Organizacionais	Planejamento e execução de projetos
	Desenvolvimento organizacional
	Triagem
	Cargo administrativo
	Assessoria
Menos de 20% dos Psicólogos Organizacionais	Análise de cargos e salários
	Aconselhamento psicológico
	Diagnóstico situacional
	Supervisão de estágios acadêmicos
	Orientação e treinamento para profissionais
	Psicodiagnóstico
	Consultoria

Os resultados desse estudo revelaram o predomínio de um núcleo clássico de atividades que tradicionalmente definem o espaço de atuação do psicólogo nas organizações como vinculado às ações de recrutamento e seleção. A esse núcleo se agregam outras funções clássicas da área de Gestão de Pessoas: treinamento e avaliação de desempenho. É perceptível, contudo, o aparecimento em percentuais significativos, de algumas atividades que podem ser consideradas “emergentes” ou pelo menos, não vinculadas tão estreitamente ao modelo mais tradicional de trabalho do psicólogo nessa área, tais como o planejamento e execução de projetos, os diagnósticos situacionais e as funções de assessoria e consultoria. Estas atividades configuram um tipo de inserção

profissional diferenciado por ampliarem o nível de intervenção frente aos problemas organizacionais, levando-o a lidar com problemas mais complexos das organizações.

Em 2001, o Conselho Federal de Psicologia (CFP), pela resolução n.º 02/01 altera e regulamenta a Resolução do CFP n.º 014/00 que institui o título profissional de especialista em psicologia e o respectivo registro nos Conselhos Regionais, enumerando as atividades que podem ser desenvolvidas pelos Psicólogos Organizacionais e do Trabalho. O Quadro 2 apresenta as atribuições deste profissional

Quadro 2

Atribuições do Psicólogo Organizacional e do Trabalho segundo a Resolução n.º 02/01

O psicólogo especialista em Psicologia Organizacional e do Trabalho “atua em atividades relacionadas a análise e desenvolvimento organizacional, ação humana nas organizações, desenvolvimento de equipes, consultoria organizacional, seleção, acompanhamento e desenvolvimento de pessoal, estudo e planejamento de condições de trabalho, estudo e intervenção dirigidos à saúde do trabalhador. Desenvolve, analisa, diagnostica e orienta casos na área da saúde do trabalhador, observando níveis de prevenção, reabilitação e promoção de saúde. Participa de programas e/ou atividades na área da saúde e segurança de trabalho, subsidiando-os quanto a aspectos psicossociais para proporcionar melhores condições ao trabalhador. Atua como consultor interno/externo, participando do desenvolvimento das organizações sociais, para facilitar processos de grupo e de intervenção psicossocial nos diferentes níveis hierárquicos de organizações. Planeja e desenvolve ações destinadas a equacionar as relações de trabalho, o sentido de maior produtividade e da realização pessoal dos indivíduos e grupos inseridos nas organizações, estimulando a criatividade, para buscar melhor qualidade de vida no trabalho. Participa do processo de desligamento de funcionários de organizações, em processos de demissões e na preparação para aposentadorias, a fim de colaborar com os indivíduos na elaboração de novos projetos de vida. Elabora, executa e avalia, em equipe multiprofissional, programas de desenvolvimento de recursos humanos. Participa dos serviços técnicos da empresa, colaborando em projetos de construção e adaptação dos instrumentos e equipamentos de trabalho ao homem, bem como de outras iniciativas relacionadas a ergonomia. Realiza pesquisas e ações relacionadas à saúde do trabalhador e suas condições de trabalho. Participa da elaboração, implementação e acompanhamento das políticas de recursos humanos. Elaborar programas de melhoria de desempenho, aproveitando o potencial e considerando os aspectos motivacionais relacionados ao trabalho. Atua na relação capital/trabalho no sentido de equacionar e dar encaminhamento a conflitos organizacionais. Desempenha atividades relacionadas ao recrutamento, seleção, orientação e treinamento, análise de ocupações e profissiográficas e no acompanhamento de avaliação de desempenho de pessoal, atuando em equipes multiprofissionais. Utiliza métodos e técnicas da psicologia aplicada ao trabalho, como entrevistas, testes, provas, dinâmicas de grupo, etc. para subsidiar as decisões na área de recursos humanos como: promoção, movimentação de pessoal, incentivo, remuneração de carreira, capacitação e integração funcional e promover, em consequência, a auto-realização no trabalho”.

Na tentativa de oferecer uma visão mais abrangente da atuação deste profissional é importante citar a pesquisa de Bastos e Galvão-Martins (1990, p.14-17), a qual, com base em informações fornecidas por profissionais da área e reflexão conjunta dos psicólogos, apresenta, de forma minuciosa, as atividades do psicólogo que atua em organizações. Vale

ressaltar que as atividades serão agrupadas em três dimensões: objetivos, funções e tarefas. Segundo Bastos e Galvão-Martins (1990, p.12), “as funções foram definidas como conjunto de tarefas.” No Quadro 3, serão transcritas os objetivos da atuação deste profissional, com suas funções afins, bem como o resumo, entre parênteses, das tarefas.

Quadro 3

Objetivos, Funções e Tarefas do Psicólogo Organizacional e do Trabalho.

<p style="text-align: center;"><u>OBJETIVO A</u></p> <p>Realizar, em equipe multiprofissional, estudos/pesquisas com vistas à produção de conhecimentos e tecnologias relativas à Psicologia Organizacional, bem como ao planejamento ambiental, elaboração e definição de políticas de Recursos Humanos nas organizações.</p> <p><u>FUNÇÕES E TAREFAS DO OBJETIVO A</u></p> <p>1- Contribuir para a produção teórica sobre o comportamento humano no contexto organizacional (o psicólogo concebe ou replica estudos; concebe novas tecnologias ou testa tecnologias estrangeiras; desenvolve pesquisas).</p> <p>2- Fazer, em equipe multiprofissional, diagnóstico e proposições sobre problemas organizacionais relativos a Recursos Humanos, no nível sistêmico (define problemas; elabora proposta de estudo/diagnóstico; equaciona medidas de implantação).</p> <p>3- Analisar as atividades intrínsecas ao trabalho desenvolvido na organização para subsidiar elaboração de instrumentos necessários à administração de Recursos Humanos e modernização administrativa (elabora e executa projeto de análise do trabalho).</p>	<p style="text-align: center;"><u>OBJETIVO C</u></p> <p>Definir e implementar, em equipe multiprofissional, programas que visem à saúde, proteção, valorização e satisfação do trabalhador, bem como facilitem o seu acesso e de seus dependentes a bens e serviços básicos.</p> <p><u>FUNÇÕES E TAREFAS DO OBJETIVO C</u></p> <p>8-Desenvolver, em equipe multiprofissional, a política de saúde ocupacional da organização (contribui no diagnóstico, na elaboração de projetos, na implementação e avaliação das ações de saúde).</p> <p>9-Desenvolver, em equipe, multiprofissional, ações de assistência psicossocial que facilitem a integração do trabalhador na organização (intervém em problemáticas de integração; elabora e implanta programas recreativos, sociais e culturais; viabiliza o acesso do trabalhador e dependentes aos benefícios).</p> <p>10-Estabelecer, em equipe multiprofissional, relações em órgãos de classe (analisa a pauta de reivindicação; intermedia negociações).</p>
<p style="text-align: center;"><u>OBJETIVO B</u></p> <p>Desenvolver, em equipe multiprofissional, aperfeiçoamento, reciclagem profissional, bem como a formação de mão-de-obra para integrar o quadro da organização.</p> <p><u>FUNÇÕES E TAREFAS DO OBJETIVO B</u></p> <p>4-Promover treinamento e desenvolvimento de pessoal (diagnostica necessidades de treinamento; planeja, aplica e avalia programas de treinamento).</p> <p>5-Realizar avaliação de desempenho (elabora projeto; prepara a organização; acompanha a realização; analisa os dados; encaminha resultados).</p> <p>6-Implementar a política de estágio da organização (seleciona, encaminha e acompanha estagiários).</p> <p>7-Supervisionar as atividades do estagiário de Psicologia (planeja e acompanha as atividades; avalia o desempenho do estagiário de Psicologia).</p>	<p style="text-align: center;"><u>OBJETIVO D</u></p> <p>Desenvolver ações, em equipe multiprofissional, que permitam a adequada alocação e controle da vida funcional do trabalhador.</p> <p><u>FUNÇÕES E TAREFAS DO OBJETIVO D</u></p> <p>11-Efetuar movimentação interna de pessoal (analisa os motivos e as opções de permuta; formaliza a movimentação; acompanha o processo de adaptação).</p> <p>12-Promover, com pessoal externo, as vagas existente na organização (constrói a análise profissiográfica; recruta e seleciona pessoal).</p> <p>13-Implantar e/ou atualizar plano de cargos e salários (faz análise de cargo e pesquisa salarial; elabora instrumento de integração do plano de cargos e salários).</p> <p>14-Coordenar, quando responsável pelo gerenciamento de Recursos Humanos, as ações de documentação e pagamento de</p>

	pessoal (supervisiona atividades de registro e cadastro da folha de pagamento, do recolhimento de encargos sociais e recolhimento diversos).
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Pelo descrição do CFP das atribuições do Psicólogo Organizacional e do Trabalho e pela análise do Quadro 3 observa-se que é amplo o número de atividades (funções e tarefas) que podem ser exercidas pelos Psicólogos Organizacionais e do Trabalho. Contudo, apesar do número de atividades que podem ser executadas por estes profissionais ser amplo, observa-se que o Psicólogo Organizacional e do Trabalho brasileiro executa um pequeno número das possibilidades de atividades de que a área dispõe. E, o que é pior, segundo Zanelli (2002), o psicólogo ainda não está preparado nem mesmo para o pouco que executa:

“O psicólogo não tem clareza da sua profissão, não tem definido um projeto de trabalho, nem uma linha de atuação (..) não sabe oferecer e nem desenvolver projetos de trabalho em instituições e comunidades, atuando basicamente por receitas” (Bouvier & colaboradores, 1988 apud Zanelli, 2002, p. 32).

O fato da regulamentação da psicologia no Brasil ser recente é frequentemente colocada como possível causa dos males da profissão. Sabe-se que a explicação não pode ser tão simples. A recenticidade poderia até ser um fator positivo, no sentido de absorver ampla parcela de profissionais, se os serviços preenchessem uma real demanda da sociedade. Ou melhor, se a sociedade estivesse estruturalmente preparada para fornecer os serviços à grande parcela da população que deles necessita.

Por esta breve análise das atribuições do Psicólogo Organizacional e do Trabalho pode-se inferir que apesar do surgimento de novas atividades, observa-se que a atuação do psicólogo, ainda hoje, é caracterizada como limitada. É reduzido o número de psicólogos que rompem os estreitos limites que definem tradicionalmente suas responsabilidades nesse domínio, deixando de contribuir mais efetivamente para a ampla diversidade de problemas que cercam as pessoas no mundo do trabalho e das organizações. De acordo com Zanelli (2002), o Psicólogo Organizacional e do Trabalho não se diferencia efetivamente de outros trabalhadores que se submetem a um trabalho fragmentado e que não possuem uma visão de totalidade do contexto em que se inserem. Faltava-lhes, portanto, uma visão mais clara do produto final do seu trabalho.

A análise crítica deste modelo restrito de atuação preparou e ajudou a consolidar as linhas inovadoras de atuação. Essas linhas nascem, também, das transformações em curso no mundo do trabalho. Na década de 1990, com a abertura do mercado e o aumento intenso

da competitividade internacionalizada, as organizações brasileiras e a realidade de trabalho passaram a exigir novas competências e formas de trabalhar.

Capítulo IV

METODOLOGIA

Participantes

Participaram desta pesquisa 12 Psicólogos que exercem suas atividades como Psicólogos Organizacionais e do Trabalho em empresas do Estado de Sergipe. A média de idade dos participantes foi de 32,6 anos, tendo como idade mínima 25 anos e máxima 58 anos. A maior parte do grupo pesquisado foi do sexo feminino (11 participantes) contra apenas 1 do sexo masculino. Cabe referir que fizemos a consulta em 41 empresas do Estado 15 públicas e 26 privadas. Das empresas públicas somente 3 possuem Psicólogos Organizacionais e do Trabalho e das privadas somente 10. É importante destacar que das 28 empresas que relaram não possuir Psicólogos Organizacionais e do Trabalho no seu quadro de funcionários, 2 terceirizam o serviço.

De forma mais detalhada vale destacar que as 3 empresas públicas contabilizam um total de 4 profissionais da área, já que uma das empresas possui dois Psicólogos Organizacionais e do Trabalho. Destes, dois participaram da nossa pesquisa. Já nas empresas privadas existem 13 profissionais da área, sendo 3 empresas com dois profissionais e o restante com um. Dez destes profissionais participaram da pesquisa.

Procedimentos

Inicialmente entrou-se em contato com empresas do Estado para ver se as mesmas tinham Psicólogos Organizacionais e do Trabalho atuando. Em seguida, entramos em contato com estes profissionais, apresentando-lhes o objetivo da pesquisa e pedindo-lhes colaboração para responder ao questionário. Os que concordaram receberam o instrumento, sendo solicitada aos mesmos a devolução no prazo de 4 dias.

Instrumento

Para a coleta de dados foi utilizado um questionário, contendo questões abertas e fechadas. Este instrumento, antes de ser aplicado, foi testado com um profissional graduado em psicologia mas que exerce a função de gerente de Recursos Humanos em uma empresa do Estado. O pré-teste foi feito a fim de averiguar se o instrumento atendia aos objetivos pretendidos e também verificar quanto tempo era necessário para respondê-lo. Após este procedimento, foram realizados pequenos ajustes no instrumento.

Análise de Dados

As respostas aos questionários preenchidos pelos participantes foram analisadas por meio do programa estatístico SPSS da seguinte forma:

- Nas questões fechadas foram tabuladas as respostas e calculadas suas frequências e porcentagens;
- As questões abertas foram submetidas à análise de conteúdo de acordo com os temas das questões e as respostas encontradas foram agrupadas em categorias por similaridade e contraste. “A técnica consiste em classificar os diferentes elementos nas diversas gavetas segundo critérios susceptíveis de fazer surgir um sentido capaz de introduzir numa certa ordem na confusão inicial. É evidente que tudo depende, no momento da escolha dos *critérios* de classificação, daquilo que se procura ou que se espera encontrar” (Bardin, 1977, p.37). A seguir, utilizando o SPSS foram contabilizadas as frequências dentro de cada categoria, bem como a porcentagem de ocorrência.

Capítulo V

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os objetivos desta Monografia foram: realizar um aprofundamento teórico sobre a constituição histórica do Psicólogo Organizacional e do Trabalho no Brasil e no mundo e analisar empiricamente a formação e a atuação do Psicólogo Organizacional e do Trabalho no Estado de Sergipe. Para tanto foi aplicado um questionário a alguns Psicólogos Organizacionais e do Trabalho no Estado. Este questionário foi composto de três partes. Na primeira parte, questões 01 à 06, constavam perguntas a respeito do perfil sócio-profissional dos participantes. A segunda parte, questões 07 à 18, versava sobre a formação profissional dos participantes (graduação e pós-graduação) e a última parte (questões 19 a 28) referia-se a atuação destes profissionais (ver questionário em anexo 2). A análise dos resultados seguirá a ordem das partes do questionário.

1- Perfil Sócio-Profissional dos Participantes

Como pode ser visualizado na Tabela 4, dos 12 entrevistados, 9 (75%) trabalham em instituição privada e o restante trabalham em instituições pública e privada, concomitantemente.

Tabela 4

Local onde os entrevistados trabalham

ONDE TRABALHA?	FREQÜÊNCIA	PERCENTAGEM
Instituição Privada	9	75%
Instituição Pública e Privada	3	25%

A maior parte dos entrevistados, 8 (66,6%), teve a sua faixa salarial no intervalo de 4 a 7 salários mínimos. Com três deles relatando receber mais de 9 salários e apenas um que recebe entre 2 e 3 salários. Vale destacar que dos três que relataram receber mais de 9 salários mínimos dois deles trabalham em instituição pública e privada, ou seja, tem mais

de um emprego. Segundo Borges-Andrade (1990), os psicólogos que atuam na área organizacional e do trabalho são os que recebem remuneração mais adequada, quando comparada com as demais áreas, exceto a área de pesquisa. E mesmo assim a remuneração é muito baixa.

Quando perguntados se exerciam outra atividade remunerada, 50% dos participantes (6) relataram ter outra ocupação. Os cargos citados podem ser visualizados na Tabela 5.

Tabela 5
Outra atividade remunerada

ATIVIDADES	FREQÜÊNCIA	PERCENTAGEM
Psicólogo Clínico	3	25%
Psicólogo Clínico e Instrutor	1	8,3%
Professor	1	8,3%
Secretário Adjunto da Saúde	1	8,3%

2 - Formação Profissional dos Participantes

2.1 - Formação na Graduação

A fim de saber mais sobre a formação na graduação, perguntamos aos participantes qual a instituição de ensino em que eles se graduaram. Pela análise observa-se que a maior parte dos entrevistados 7 (58,3%), graduaram-se no Estado de Sergipe, sendo 4 graduados na Universidade Federal de Sergipe, 2 na Universidade Tiradentes e 1 na Faculdade Pio X. Os demais distribuíram-se nas Universidades: ESUDA - Faculdade de Ciências Humanas (Recife-PE), Universidade Estadual da Paraíba, Universidade Federal do Paraná, URCAMP/RS - Universidade da Região da Campanha, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro. Vale destacar que, de forma geral, 50% dos participantes se graduaram em instituição pública e 50% em instituição privada.

Analisando o ano em que os entrevistados concluíram a graduação pode-se inferir a idade em que estes se graduaram. Como pode ser visto na Tabela 6, a média de idade dos participantes quando concluíram a graduação foi de 24,6 anos, com a menor idade sendo 22 anos e a maior 27 anos. Weber (2003), examinando cursos brasileiros de graduação em psicologia, observou que a graduação é concluída em torno dos 25 anos. Fazendo-se um paralelo da pesquisa de Weber com a nossa, observa-se que a média de idade dos

entrevistados esta de acordo com a média dos estudantes de outras universidades do país. Em relação ao ano de conclusão da graduação observa-se que a maioria, 7 psicólogos, graduaram-se a menos de 9 anos. Sendo que destes 4 concluíram o curso a menos de 2 anos. Ou seja, são profissionais recentes no mercado de trabalho.

Tabela 6

Idade em 2005, Ano de conclusão da graduação e Idade na época da graduação dos entrevistados

SUJEITOS	IDADE EM 2005	ANO DE CONCLUSÃO DA GRADUAÇÃO	IDADE NA ÉPOCA DA GRADUAÇÃO
1	47	1984	26
2	35	1997	27
3	25	2004	24
4	26	2004	25
5	28	1999	22
6	30	1997	22
7	35	1997	27
8	25	2005	25
9	25	2005	25
10	58	1972	25
11	27	2001	23
12	30	1999	24

Quando perguntamos aos participantes se possuíam outra graduação, todos afirmaram não ter outra graduação. Em seguida perguntamos aos entrevistados como eles avaliavam sua formação na graduação em Psicologia Organizacional e do Trabalho. Como pode ser visto na Tabela 7, a maior parte (6) avaliou como regular, as demais avaliações variaram entre ótima (3 participantes) e boa (3 participantes). Realizamos um cruzamento dos dados referentes da universidade em que se graduaram e da avaliação da formação. Os dados deste cruzamento revelam que todos os entrevistados que se formaram na Universidade Federal de Sergipe avaliaram a formação como regular.

Tabela 7

Avaliação da formação na graduação em função da Instituição

INSTITUIÇÃO DA GRADUAÇÃO	AVALIAÇÃO DA FORMAÇÃO NA GRADUAÇÃO				
	Ótima	Boa	Regular	Ruim	Péssima
ESUDA - Faculdades de Ciências Humanas	0	1	0	0	0
UEPB - Universidade Estadual da Paraíba	1	0	0	0	0
Faculdade Pio X	1	0	0	0	0
UNIT - Universidade Tiradentes	0	1	1	0	0
UFPR - Universidade Federal do Paraná	1	0	0	0	0
UFS - Universidade Federal de Sergipe	0	0	4	0	0
URCAMP/RS - Universidade da região Campanha	0	1	0	0	0

Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro	0	0	1	0	0
-----------------------------------------------------------	----------	----------	----------	----------	----------

Embora esses resultados referiram-se a apenas 12 Psicólogos Organizacionais e do Trabalho e no Estado de Sergipe, eles parecem demonstrar que apesar de decorridos quarenta anos de existência da psicologia como profissão, e contando com mais de quinhentos cursos de graduação em psicologia, funcionando nos vários estados do território nacional (MEC, 2005), a formação em psicologia necessita de uma ampla revisão em suas características básicas, de modo a fazê-la responder melhor às demandas mais atuais da sociedade brasileira.

Ainda avaliando a formação na graduação questionou-se a respeito de quais as disciplinas que contribuíram (deram respaldo) para a prática do entrevistado como Psicólogo Organizacional e do Trabalho. Vale destacar que fizemos a análise de conteúdo das respostas o que permitiu encontrar 21 categorias (ver Anexo 3). Dentre as disciplinas citadas a que teve maior percentual de respostas enquadrou-se na categoria Psicologia Organizacional e do Trabalho, 83,3% (10 respostas). Dentro desta categoria estão as disciplinas Psicologia Organizacional I e II, Prática do Trabalho Organizacional, Psicologia Organizacional, Psicologia e Prática do Trabalho, Psicologia do Trabalho I e II. Vale ressaltar que dentre as demais categorias as mais citadas foram: Estágio Supervisionado (6 respostas), Dinâmica de Grupo (5 respostas), Psicologia Social (5 respostas) e Técnicas de Exame Psicológico (3 respostas). O conjunto das categorias mais citadas podem ser visualizados na Tabela 8:

Tabela 8

Disciplinas da graduação que mais contribuíram para a prática como Psicólogo Organizacional e do Trabalho.

CATEGORIAS	Nº.DE RESPOSTAS	PERCENTUAL
Psicologia Organizacional e do Trabalho	10	83,3%
Estágio Supervisionado	6	50%
Dinâmica de Grupo	5	41,7%
Psicologia Social	5	41,7%
Técnicas de Exame Psicológico	3	25%
Técnicas de Entrevista	2	16,7%
Psicologia Institucional	2	16,7%
Psicodiagnóstico	2	16,7%

Estes dados parecem sugerir que a quantidade de disciplinas voltadas direta e indiretamente para o exercício profissional em Psicologia Organizacional e do Trabalho é muito limitada. Mais ainda, segundo Zanelli (1995, p.98) “os conteúdos de disciplinas,

como por exemplo, Psicologia do Desenvolvimento, raramente são associadas à dinâmica do ser humano adulto que trabalha e não manifesta patologia”. De forma geral, iniciativas de reformulação curricular constituem tentativas emperradas. Prolongam-se durante anos, sem alterar a essência dos conteúdos e procedimentos.

Ainda neste aspecto é importante observar que os limites no preparo para a atuação do Psicólogo Organizacional e do Trabalho, na maioria dos cursos de psicologia dos profissionais entrevistados, não ultrapassam as linhas demarcadas pela seleção e treinamento. Os departamentos que devotam um empenho um pouco maior à formação na área não conseguem avançar além do fornecimento de algumas técnicas tradicionais, em regra pela insuficiência no tempo disponível para o conteúdo que se pretende transmitir. Isso, à primeira vista, permite pensar que o curso carece de maior duração. Contudo, a conclusão pode ser falaciosa, se forem ponderados outros aspectos, como a falta de integração das disciplinas. Conteúdos ensinados em disciplinas básicas, por exemplo, raramente são associados aos conceitos ou à prática em organizações.

De forma a analisar mais detalhadamente as disciplinas citadas perguntamos aos participantes qual a contribuição destas disciplinas para a sua formação. De modo similar as questões anteriores foi feita a análise de conteúdo das respostas o que permitiu encontrar 7 categorias (ver Tabela 9). Nove dos 12 participantes (75%), apontaram que a maior contribuição foi o embasamento teórico e prático. Diante deste resultado vale ressaltar o currículo da graduação tem importância crucial no estabelecimento de opções teóricas, escolha das atividades de trabalho, formas de encarar a realidade e busca de alternativas de intervenção. Segundo Zanelli (1995), o modo como os alunos são formados permite antever as atividades e inserções da categoria nas próximas décadas.

Tabela 9
Contribuição das disciplinas da graduação para a prática do Psicólogo Organizacional e do Trabalho.

CATEGORIAS	Nº. DE RESPOSTAS	PERCENTUAL
Embasamento teórico e prático	9	75 %
Embasamento teórico	3	25 %
Recrutamento e Seleção	1	8,3%
Ambientação	1	8,3%
Desligamento	1	8,3%
Desenvolvimento	1	8,3%
Treinamento	1	8,3%

Ainda analisando a formação profissional oferecida na graduação, questionamos aos participantes a respeito do que eles alterariam, caso pudessem, em sua graduação, a fim

de que esta permitisse uma melhor formação em Psicologia Organizacional e do Trabalho. Uma análise do conteúdo das respostas gerou 14 categorias (ver tabela 10). O maior número de respostas, 4 (33,3%), inclui-se na categoria aumentar o número de disciplinas na área relacionadas a Psicologia Organizacional e do Trabalho. O segundo maior percentual de respostas, 2 (16,7%), enquadraram-se nas categorias incluir matérias técnicas sobre setor pessoal, acrescentar dinâmicas de grupo e acrescentar disciplinas obrigatórias ligadas diretamente à Psicologia Organizacional. As demais categorias podem ser visualizadas na Tabela 10.

Tabela 10

Alterações feitas pelos participantes, caso pudessem, na graduação, a fim de que esta permitisse uma melhor formação em Psicologia Organizacional e do Trabalho

CATEGORIAS	Nº. DE RESPOSTAS	PERCENTUAL
1. Aumentar o número de disciplinas na área relacionadas a Psicologia Organizacional e do Trabalho.	4	33,3%
2. Incluir matérias técnicas sobre setor de pessoal	2	16,7%
3. Acrescentar dinâmicas de grupo	2	16,7%
4. Acrescentar disciplinas obrigatórias ligadas diretamente à Psicologia Organizacional	2	16,7%
5. Incluir uma disciplina mais instrumental.	1	8,3%
6. Melhorar a disciplina de teste psicológicos	1	8,3%
7. Acrescentar disciplina de relações de poder	1	8,3%
8. Acrescentar aconselhamento psicológico	1	8,3%
9. Mais tempo de estágio.	1	8,3%
10. Acrescentar elaboração de laudos psicológicos.	1	8,3%
11. Incluir visitas técnicas a empresas com psicólogos organizacionais e do trabalho.	1	8,3%
12. Incluir disciplina que abordasse especificamente administração	1	8,3%
13. Aprofundamento no estudo da Psicologia social e Psicodiagnóstico	1	8,3%
14. Aprofundamento do código de ética de psicologia.	1	8,3%

Diante destas categorias pode-se observar a necessidade de uma reformulação nas grades dos cursos de psicologia de forma acrescentarem disciplinas ligadas ao campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho. Sobre a categoria mais tempo de estágio é importante citar Gomide (1988 apud Zanelli, 1995, p.99), quando afirma:

“A prática oferecida nos cursos, como oportunidade para a aquisição de experiência, revela-se insuficiente em maior percentagem na área organizacional, seguida pela área escolar e, depois, pela clínica, conforme os dados da pesquisa do Conselho Federal de Psicologia – CFP. A carga horária obrigatória de 500 horas de estágio é francamente insuficiente para preparar um profissional legalmente habilitado para o exercício das diversas atividades de trabalho”.

Os dados analisados ressaltam o fato de que a competência do psicólogo para as atividades em empresas mostra-se prejudicada pela formação. Os cursos de graduação em psicologia, presos ao currículo mínimo, à temas defasados das práticas profissionais, voltam-se para a manutenção e repetição de conhecimentos que surgiram em contextos bastantes diferentes. Assim, a formação na graduação, na maioria das vezes, não dá subsídios ao efetivo desempenho das atividades profissionais do psicólogo na sociedade brasileira atual. Neste ponto ressalta-se o papel do Psicólogo Organizacional e do Trabalho, em cuja atuação há um enorme vácuo entre o preparo oferecido pelas faculdades e o campo de atuação encontrado pelo profissional. A este respeito vale a pena citar Weber e Carraher (1982 apud Zanelli, 2002, p.17):

(...) “existe consenso de que o currículo vigente no Brasil não reflete o estado atual da psicologia como ciência e como profissão. Constatam-se defasagens patentes entre o que aqui é ensinado e o que é produzido nos grandes centros intelectuais, bem como entre o que o psicólogo aprendeu e os desafios que afronta cotidianamente na sua prática profissional”.

2.2 - Formação na Pós-Graduação

Neste subtópico faremos a análise da formação na pós-graduação. Assim, a fim de atingirmos este objetivo, foi perguntado, inicialmente aos entrevistados se eles haviam realizado curso de pós-graduação. Dois dos participantes responderam que não fizeram nenhum curso de pós-graduação, contra 10 que afirmaram já ter feito. Dentre estes, 8 indicaram ter cursado a especialização e 2 mestrado. Somente 1 participante fez ambos os cursos, especialização e mestrado, e nenhum dos participantes fez doutorado. Vale ressaltar que a maior parte dos participantes que fizeram pós-graduação ingressou cedo, entre 2 e 4 anos depois de formados e alguns ingressaram antes de se graduarem ou mesmo imediatamente depois.

Em relação à área da pós-graduação dois participantes cursaram a especialização na área de Recursos Humanos e outros dois em Psicodrama. Os demais subdividiram-se nas áreas: Teoria Psicanalítica, Organizacional, Educação, Gestão Estratégica, Psicologia Clínica, Gestão de Empresas e Transpessoal. Dois dos entrevistados são mestres, um na área de Administração e outro na área de Recursos Humanos. Dos psicólogos entrevistados

que não fizeram pós-graduação, 5 deles pretendem fazer o curso, destes, 3 na área de Recursos Humanos.

A este respeito é importante citar Zanelli (2002), quando afirma que a pós-graduação em Psicologia Organizacional e do Trabalho é praticamente inexistente no país. O psicólogo também não encontra cursos que lhe ofereça a possibilidade de aprofundar seus conhecimentos na área. Assim, o psicólogo interessado nesta área, em grande parte, dirige-se para os cursos de especialização, mestrado ou doutorado num campo mais abrangente da administração, benéficos por ampliar os horizontes de conhecimento e trocas interdisciplinares, mas sob o risco concreto de descaracterizar a atuação profissional, ou seja, no campo de atuação vários psicólogos são denominados e contratados com funções diferentes, tais como, profissionais de Recursos Humanos e não como psicólogos.

3- Análise da Atuação dos Psicólogos Organizacionais e do Trabalho no Estado

Neste tópico analisaremos o último bloco de perguntas (questões 19 a 28), referentes a atuação dos Psicólogos Organizacionais e do Trabalho no Estado de Sergipe. Inicialmente foi perguntado como estes profissionais achavam que os demais Psicólogos Organizacionais e do Trabalho do Estado definem ou entendem a Psicologia Organizacional e do Trabalho. Vale destacar que os sujeitos 11 e 12, não responderam a esta questão. Como pode ser observado na Figura 11, dentre os que responderam, houve muita variação nas respostas.

Tabela 11

Respostas dos entrevistados sobre como acham que os Psicólogos Organizacionais e do Trabalho no Estado de Sergipe definem a Psicologia Organizacional e do Trabalho

SUJEITOS	ENUNCIACÕES
Sujeito 1	“Como algo estabelecido pelas organizações”.
Sujeito 2	“Melhorar as relações humanas do homem no seu trabalho e no contexto que está inserido”.
Sujeito 3	“Prática voltada para uso de ferramentas de capacitação, seleção e análise institucional”.
Sujeito 4	“Resistência em entender o que é e o que faz a psicologia dentro das organizações e por valorizar a clínica”.
Sujeito 5	“Área que atua junto ao Recursos Humanos e que desenvolve trabalhos ligados a administração”.
Sujeito 6	“Responsável por questões que envolvem apenas aspectos referentes do ambiente de trabalho, sem levar em conta a vida fora da empresa”.
Sujeito 7	“Campo incipiente e o espaço de trabalho não está bem delineado nem entendido pelos empregadores”.
Sujeito 8	“Prática voltada para a instrumentalização do trabalho, sem preocupação com a análise e

	crítica da área e das atividades desenvolvidas”.
Sujeito 9	Área de trabalho estritamente voltada para o recrutamento, seleção, ou administrando setor pessoal
Sujeito10	“Área responsável por auxiliar a melhoria de seus processos de trabalho, principalmente no que tange às relações interpessoais e ao desempenho no alcance de metas”.

Observando as enunciações, pode-se inferir algumas questões a respeito da visão de como os entrevistados acham que os Psicólogos Organizacionais e do Trabalho no Estado de Sergipe definem ou entendem a Psicologia Organizacional e do Trabalho. De forma geral, as definições refletem que os entrevistados têm conhecimento da visão deturpada do papel do Psicólogo Organizacional e do Trabalho, tanto pelas organizações, as quais, em sua maioria, não sabem qual é o papel deste profissional, quanto pelas universidades que formam estes profissionais. Este problema agrava-se quando uma organização que não sabe o papel do Psicólogo Organizacional e do Trabalho depara-se com um profissional mal preparado que também não sabe a sua função. Esta confusão de papéis pode ser observada nas enunciações dos sujeitos 1 e 7.

Dentro deste aspecto deve-se atentar para as respostas que referem a confusão de papéis dos Psicólogos Organizacionais e do Trabalho com os profissionais de áreas afins, como por exemplo, os administradores: “área que atua junto ao Recursos Humanos e que desenvolve trabalhos ligados a administração” (sujeito 5). A Psicologia Organizacional é uma área que se insere no campo relativo ao trabalho e tem estreito vínculo com as atividades administrativas. Talvez este seja um dos motivos da confusão de papéis, pois este estreito vínculo propiciou a inserção do psicólogo em equipes multidisciplinares de Recursos Humanos fazendo com que estes desempenhe outras atividades, até então desempenhadas por outros profissionais.

Outro ponto que precisa ser analisado é a visão que é inculcida durante a graduação sobre este campo de saber. Tivemos como exemplo desta problemática a enunciação do sujeito 4: “uma certa resistência em entender o que é e o que faz a psicologia dentro das organizações. Talvez esta resistência seja inculcida dentro das instituições de ensino, por valorizarem a área clínica”. Fazendo um paralelo desta enunciação com as idéias de Zanelli (1995), observa-se que desde os primeiros cursos regulamentados instalados no país, o preparo específico do Psicólogo Organizacional e do Trabalho parece insatisfatório. O modelo que sustenta a formação do psicólogo é ultrapassado e, embora criado na década de 1950, até hoje a essência do curso não foi reformulada e o curso continua com um enfoque fortemente voltado para a área clínica. Uma das explicações atribuídas a esta precariedade de formação na área diz respeito, a esta nítida preferência do psicólogo pelas atividades da área clínica, desde o seu início no curso. Pela análise dos currículos, feita anteriormente,

pôde-se observar que nos cinco anos de formação, o tempo total utilizado é fortemente dirigido para as disciplinas da área clínica. A desatenção acadêmica para a Psicologia Organizacional e do Trabalho é também revelada pelo reduzido número de pesquisas da área produzidas nas universidades.

Outra questão que deve ser destacada é a visão que os entrevistados têm de que os Psicólogos Organizacionais e do Trabalho do Estado de Sergipe definem a área como responsável pela melhoria das Relações Interpessoais. Desta forma acreditam que estes profissionais vêem uma área tão ampla de forma restrita, como somente responsável por “melhorar as relações humanas do homem no seu trabalho e no contexto que está inserido” (sujeito 2) e “área responsável por auxiliar a melhoria de seus processos de trabalho, principalmente no que tange às relações interpessoais e ao desempenho no alcance de metas” (sujeito 10). Segundo Zanelli (2002), o objetivo da atuação do Psicólogo Organizacional e do Trabalho é integrar as características do trabalhador, a natureza do trabalho, a estrutura organizacional e o ambiente externo. De tal forma que o termo Psicologia Organizacional e do Trabalho “inclui larga abrangência, uma vez que busca compreender o comportamento das pessoas que trabalham, tanto em seus determinantes e suas conseqüências, como nas possibilidades de construção produtiva das ações de trabalho, com preservação máxima da natureza, da qualidade de vida e do bem-estar humano. Essa visão da área de conhecimento e do campo de intervenção tem orientado muitos profissionais, dentro ou fora das universidades” (Zanelli & Bastos, 2004, p.483).

Neste ponto destacam-se as respostas dos sujeitos 3, 6, 8 e 9, as quais referem-se ao número restrito das práticas exercidas por estes profissionais. Pelos enunciados destes sujeitos observa-se que as definições restringem as atividades a serem executadas pelos Psicólogos Organizacionais e do Trabalho à Gestão de Pessoas, ou seja, uma área voltada para recrutamento, seleção, treinamento, avaliação de desempenho, planos de carreira, desenvolvimento gerencial. Vale ressaltar que usamos o termo “restringindo” porque a Gestão de Pessoas é apenas uma das interfases da Psicologia Organizacional e do Trabalho. De acordo com Bastos e Achcar (1994), pesquisas de âmbito nacional realizadas pelo Conselho Federal de Psicologia, assim como outras de abrangência regional e local, têm repetidamente documentado que o exercício profissional do psicólogo no país caracteriza-se pela dominância de um modelo de atuação restrito, por não explorar suficiente e adequadamente todo o potencial de conhecimentos que a psicologia já tornou disponível à sociedade.

Seguindo a lógica da questão anterior foi perguntado como os entrevistados, definiam a Psicologia Organizacional e do Trabalho. De forma similar a pergunta anterior, as respostas variaram amplamente e assim, como pode-se ver na Tabela 12, transcrevemos as enunciações dos entrevistados.

Tabela 12

Como os entrevistados definem a Psicologia Organizacional e do Trabalho

SUJEITOS	ENUNCIACÕES
Sujeito 1	“Área muito importante na psicologia”.
Sujeito 2	“Uma área fundamental para um funcionamento satisfatório de qualquer empresa”.
Sujeito 3	“Área de aplicação dos princípios e métodos psicológicos ao contexto do trabalho”.
Sujeito 4	“Uma área e um conjunto de atividades que lida com as pessoas e relações entre grupos nas organizações de trabalho”.
Sujeito 5	“Área que lida com aspectos que envolvem as vidas das pessoas, dentro e fora da empresa”
Sujeito 6	“Área de trabalho diversa”.
Sujeito 7	“Área que tem um papel transformador”.
Sujeito 8	“Área de intermediação eficiente e eficaz sob o ponto de vista da produtividade”.
Sujeito 9	“Área em que o profissional tem o papel de facilitador em processo de mudança, na mediação de conflitos, no trabalho de capacitação dos funcionários, na pesquisa de clima organizacional, na avaliação 360° ”.
Sujeito 10	“Área responsável por auxiliar a melhoria de seus processos de trabalho, principalmente no que tange às relações interpessoais e ao desempenho no alcance de metas”.
Sujeito 11	“Instrumento de análise e intervenção em organizações, visando a melhoria das relações institucionais através do desenvolvimento humano”.
Sujeito 12	“Área que pode atuar no todo das empresas”.

Pelos enunciados podemos apreender uma visão mais positiva do papel do Psicólogo Organizacional e do Trabalho do que quando pedimos que dissessem como achavam que os outros Psicólogos Organizacionais e do Trabalho no Estado de Sergipe entendem a Psicologia Organizacional e do Trabalho. Contudo, fica bastante evidente o número de enunciações com definições genéricas, sucintas, que não definem verdadeiramente este campo de saber, como pode ser observado nas repostas dos sujeitos 1, 2, 6, 7 e 12.

Vale destacar que nenhum dos entrevistados questionou o termo Psicologia Organizacional e do Trabalho. Este fato é considerado relevante pelo fato de existirem inúmeras denominações do termo o que poderia gerar uma certa dúvida do porque desta Monografia ter escolhido o termo Psicologia Organizacional e do Trabalho e não os termos Psicologia Organizacional, Psicologia do Trabalho, Psicologia Industrial, Psicologia do trabalhador, Psicologia de Pessoal, Psicologia do Comportamento no Trabalho, Psicologia

Aplicada ao Trabalho, Psicologia Aplicada à Administração, Psicologia Aplicada aos Negócios entre outras (Zanelli, 1994).

Esta abrangência do termo, porém, não pode ser observada na maior parte dos enunciados. Apesar de serem definições mais detalhadas elas não conseguiram abarcar a amplitude de questões que tratam este campo de atuação. Restringiram-se a definir a área como responsável a lidar apenas “com a pessoas e grupos nas organizações de trabalho” ou como “intermediária no ponto de vista da produtividade”. Isto pode ser visualizado nos enunciados dos sujeitos 4, 8 e 10. Assim, tanto na definição dos entrevistados sobre a Psicologia Organizacional e do Trabalho quanto nas definições que eles acham que os outros profissionais do Estado dariam, há lacunas sobre o real papel deste profissional.

As enunciações dos sujeitos 3, 5, 9 e 11 foram consideradas as mais abrangentes pois passam a idéia de que as organizações são sistemas sociais complexos e de que quase todas as questões que se possam levantar com referência aos fatores do comportamento humano individual dentro das organizações devem ser analisadas e focalizadas de acordo com a perspectiva do sistema social em sua totalidade, ou seja não só o indivíduo dentro da empresa mas também fora dela. Isto pode ser visualizado no enunciado do sujeito 5 “área que lida com aspectos que envolvem as vidas das pessoas, dentro e fora da empresa”. Desta forma, as metas destes profissionais extrapolam a visão tradicional de ajustamento do indivíduo ao trabalho e busca de eficiência máxima, “avaliação 360°” (sujeito 9). Trata-se de aplicar a teoria e metodologia psicológicas aos problemas das organizações e aos problemas dos grupos e de indivíduos em ambientes organizacionais (Krumm, 2005), priorizando o desenvolvimento da pessoa, por meio de mudanças planejadas e participativas, nas quais o homem possa adquirir maior controle de seu ambiente. O crescimento individual que se pretende deve conduzi-lo a apreender sua inserção nas relações com o grupo e as relações do grupo com a estrutura organizativa e com a sociedade. A idéia é que toda mudança no homem pode produzir mudanças em seu ambiente e vice-versa (Zanelli, 2002).

Em seguida, com a intenção de saber um pouco da prática destes profissionais, perguntamos quais as atividades desenvolvidas por eles como Psicólogo Organizacional e do Trabalho. A Tabela 13 mostra as atividades mais desenvolvidas pelos Psicólogos Organizacionais e do Trabalho em Sergipe. Vale destacar que a totalidade das atividades desenvolvidas por estes profissionais podem ser visualizadas no Anexo 4.

Tabela 13

Atividades mais desenvolvidas pelos Psicólogos Organizacionais e do Trabalho em Sergipe

CATEGORIAS	Nº. DE RESPOSTAS	PERCENTAGEM
Seleção	10	83,3%
Recrutamento	9	75%
Treinamento	9	75%
Desenvolvimento Organizacional	3	25%
Pesquisa de Clima	3	25%
Aconselhamento Psicológico	3	25%
Avaliação de Desempenho	3	25%
Desenvolvimento Pessoal	2	16,7%
Programas de Qualidade de Vida	2	16,7%
Coaching – orientação profissional	2	16,7%
Diagnóstico Organizacional	2	16,7%
Programa 5 S	2	16,7%

Fazendo um paralelo desta Monografia com um importante estudo de âmbito nacional realizado na década de 1980 pelo Conselho Federal de Psicologia, CFP, (Zanelli & Bastos, 2004), no qual foi traçado uma ampla descrição da atuação do psicólogo no Brasil, apontando dificuldades que cercavam o exercício profissional e os sinais de transformações em curso observa-se uma concordância a respeito dos resultados. Em relação as atividades citadas como as mais desenvolvidas pelos Psicólogos Organizacionais e do Trabalho no Estado observa-se que maior parte dos participantes desta pesquisa, assim como os do CFP, mantêm-se, em atividades relacionadas, prioritariamente, ao recrutamento, seleção e treinamento de pessoal. Este resultado também está de acordo com a pesquisa de Bastos (1992), a qual conclui que 2/3 das atividades desenvolvidas encontram-se no tripé seleção-recrutamento-treinamento.

Da mesma forma que na pesquisa da década de 1980 em nossa pesquisa observa-se que apesar do maior número de respostas concentrarem-se nas atividades ditas tradicionais, outras atividades, consideradas emergentes, são citadas: supervisão de estágio, o programa de qualidade de vida, a análise institucional, desenvolvimento organizacional, pesquisa de clima, aconselhamento psicológico, avaliação de desempenho, desenvolvimento pessoal, programas de qualidade de vida, coaching – orientação profissional, diagnóstico organizacional e programa 5 S. Estas atividades consideradas emergentes pode significar que a área da Psicologia Organizacional e do Trabalho caminha lentamente para superar o

modelo restrito caracterizado pela psicotécnica que marca seus primórdios, caracterizado por centrar-se no ajustamento do indivíduo ao trabalho a partir de mensurações de características de personalidades, de aptidões e interesses, buscando deslocar seu foco para a transformação dos sistemas sociais construindo modelos organizacionais mais apropriados às demandas do seu ambiente externo e interno.

Em seguida foi perguntado aos entrevistados se existiam atividades que gostariam de desenvolver em seus trabalhos, mas que ainda não desenvolvem. Oito responderam que sim. As atividades mais citadas foram o desenvolvimento de planos de cargos e salários (3 respostas) e a avaliação de desempenho (2 respostas). Como pode-se ver na Tabela 14 outras atividades também foram citadas, mas de modo disperso e com poucas citações.

Tabela 14

Atividades que os Psicólogos Organizacionais e do Trabalho do Estado gostariam de desenvolver no seu local de trabalho mas que ainda não desenvolvem.

CATEGORIAS	Nº. DE RESPOSTAS	PERCENTAGEM
Plano de cargos e salários	3	25%
Avaliação de desempenho	2	16,7%
Projetos	1	8,3%
Possibilidades de estágio	1	8,3%
Pesquisas com financiamento	1	8,3%
Treinamentos	1	8,3%
Plano de carreira	1	8,3%
Ginástica laboral	1	8,3%
Sistema de sugestões	1	8,3%
Gestão por competência	1	8,3%
Programas de Qualidade Total.	1	8,3%
Desenvolvimento de equipes	1	8,3%
Entrevista de desligamento	1	8,3%
Gestão de remuneração e benefícios	1	8,3%

Analisando as categorias, observa-se que muitas de suas práticas enquadram-se nas chamadas atividades “emergentes”. De acordo com Bastos (1992), dentre as práticas emergentes vale citar o suprimento/administração de pessoal: movimento e desligamento, remuneração e benefícios, controle e planejamento de RH; qualificação/desenvolvimento de pessoal: desenvolvimento de carreiras e planos de sucessão, desenvolvimento gerencial, desenvolvimento de equipes; comportamento organizacional; condições de trabalho/higiene: segurança e prevenção de acidentes de trabalho, ergonomia, saúde ocupacional, programas de ajustamento e bem-estar, assistência psicossocial; relações de trabalho: programas de integração, regulação de conflitos; mudanças no padrão de gestão;

mudanças na organização do trabalho; mudança organizacional: programas de qualidade de vida do trabalhador (QVT), os programas de qualidade total.

Vale ressaltar, que da mesma forma que na questão anterior, o número considerável de atividades citadas pelos entrevistados e que são consideradas emergentes pode significar um momento de mudanças na prática destes profissionais, de forma a ampliar seu nível de intervenção. Esta busca de mudanças pode estar associada ao novo paradigma que emerge na atualidade: a Reestruturação Produtiva. Este novo paradigma, com suas características e tendências, traz inúmeras mudanças na vida social e nos processos de trabalho mudanças estas que na maioria das vezes causam intensa degradação da dignidade humana, repercutindo na identidade dos indivíduos.

Assim, o Psicólogo Organizacional e do Trabalho deve estar atento a estas mudanças, buscando meios para planejar ações de modo a entender este "novo" trabalho e este "novo" trabalhador, reconceitualizando assim, organizações e o próprio significado de ser profissional. No plano institucional, é necessário renovar estratégias, enquanto no pessoal é preciso superar visões e modificar atitudes objetivando melhores resultados organizacionais, melhores formas de produção, gestão e organização do espaço produtivo, um "clima organizacional" melhor e profissionais satisfeitos com o trabalho.

Dando continuidade a questão anterior foi perguntado qual(is) o(s) motivo(s) pelo(s) qual(is) o profissional não desenvolve tais atividades. A resposta mais citada enquadrou-se na categoria priorização de outras demandas (4 respostas), seguida pelas categorias indisponibilidade de tempo (3 respostas) e falta de recursos financeiros (2 respostas). As demais categorias de respostas podem ser visualizadas na Tabela 15.

Tabela 15

Motivo pelo qual os Psicólogos Organizacionais e do Trabalho não desenvolvem tais atividades

CATEGORIAS	Nº. DE RESPOSTAS	PERCENTAGEM
Priorização de outras demandas	4	33,3%
Indisponibilidade de tempo	3	25%
Falta de recursos financeiros	2	16,7%
Resistência dos funcionários	1	8,3%
Falta de apoio institucional	1	8,3%
Falta de planejamento estratégico	1	8,3%
Falta de recursos materiais	1	8,3%
Falta de recursos humanos	1	8,3%
Não possuo <i>know how</i> nessa área	1	8,3%

A categoria mais citada, priorização de outras demandas, de certa forma leva a segunda categoria mais citada: indisponibilidade de tempo. O que se observa é que entre os profissionais do Estado há uma tendência de realização de atividades que muitas vezes não são prioritárias do Psicólogo Organizacional e do Trabalho e sim prioridade da empresa. Assim, estes profissionais perdem bastante tempo em atividades burocráticas, que poderiam ser realizadas por outros profissionais e desta forma não encontram tempo para realizar as atividades específicas de seu campo de saber.

Outra problemática relacionada a esta questão é que muitas vezes o profissional não reconhece a importância da aplicação de determinadas atividades no local onde trabalha, ou até mesmo falta-lhe conhecimento sobre as práticas. Assim, sua falta de conhecimento aliada a falta de planejamento, falta de apoio institucional, falta de recursos materiais e humanos e resistência dos funcionários, faz com que a realização de atividades fiquem emperradas e não ocorram.

Questionou-se, em seguida, se o local onde o profissional trabalha poderia melhorar as condições para o desenvolvimento de suas atividades como Psicólogo Organizacional e do Trabalho. Oito dos entrevistados, responderam que sim, contra 3 que responderam que não. A resposta mais citada enquadrou-se na categoria estruturas físicas (3 respostas). As demais categorias podem ser visualizadas na Tabela 16.

Tabela 16

Avaliações dos Psicólogos Organizacionais e do Trabalho sobre como os locais onde trabalham poderiam melhorar as condições para o desenvolvimento de suas atividades

CATEGORIAS	Nº. DE RESPOSTAS	PERCENTAGEM
Estrutura Física	3	25%
Autonomia para desenvolvermos atividades	1	8,3%
Apoio institucional	1	8,3%
Melhorar cada vez mais as condições de trabalho	1	8,3%
Postura e atuação do diretor	1	8,3%
Equipe de Recursos Humanos composta por profissionais da área de administração	1	8,3%
Delimitar melhor as atividades de cada área dentro da empresa	1	8,3%
Aumentar o número de profissionais envolvidos	1	8,3%
Total apoio e liberdade para desenvolver atividades	1	8,3%

Apesar do maior número de respostas está relacionada a categoria condições físicas, ou seja, de um local apropriado ao trabalho deste profissional, observa-se que um grande

número de categorias refere-se as condições de trabalho relacionado as relações com outros profissionais: autonomia para desenvolvermos atividades, apoio institucional, postura e atuação do diretor, equipe de Recursos Humanos composta por profissionais da área de administração, delimitar melhor as atividades de cada área dentro da empresa, aumentar o número de profissionais envolvidos e total apoio e liberdade para desenvolver atividades. Neste sentido vale citar Bastos (1992, p. 56), que concebe o trabalho psicológico como basicamente interdisciplinar. A natureza das questões que cercam a atuação de uma equipe de Recursos Humanos nas organizações demanda o trabalho integrado de profissionais com múltiplas formações. Mais do que ocupar micro espaços privativos, os profissionais que compõem esse segmento necessitam integrar suas competências específicas num trabalho interdependente, voltado para a consecução da missão que lhes compete. Neste particular, o psicólogo leva para uma equipe multiprofissional mais do que simples técnicas ou instrumentos de intervenção: leva um corpo vasto de conhecimentos acumulados pela psicologia acerca do comportamento humano no trabalho, que nos parece básico para conceber e implementar modelos de gestão de trabalho, apropriados a contextos altamente específicos”. Contudo, o que se vê na prática é uma confusão de papéis dos profissionais envolvidos no Recursos Humanos, e, principalmente, uma falta de conhecimento dos Psicólogos Organizacionais e do Trabalho de seu real papel.

Por fim foi perguntado se os profissionais entrevistados mantêm contatos com outros Psicólogos Organizacionais e do Trabalho a fim de trocar experiências e discutir questões relativas à atuação destes profissionais. As respostas desta questão variavam nas categorias: muitas vezes, algumas vezes, raramente e nunca. O maior número de respostas esteve na categoria algumas vezes (6 respostas), seguida por 4 respostas relativas a manterem contatos muitas vezes e somente 1 entrevistado disse que mantêm contato raramente.

Tabela 17

Frequência dos contatos dos Psicólogos Organizacionais e do Trabalho com outros profissionais da área a fim de trocar experiências e discutir questões relativas à atuação

CATEGORIAS	Nº. DE RESPOSTAS	PERCENTAGEM
Algumas vezes	6	50%
Muitas vezes	4	33,3%
Raramente	1	8,3%
Nunca	0	0%

A fim de termos uma visão mais ampla do intercâmbio profissional perguntamos em quais situações e contextos estes profissionais mantêm contato com outros profissionais da área. As respostas mais citadas enquadraram-se nas categorias trocar informações/ idéias e congressos (5 respostas). As demais categorias podem ser visualizadas na Tabela 18.

Tabela 18

Situações e contextos que os Psicólogos Organizacionais e do trabalho mantêm contato com outros profissionais da área.

CATEGORIAS	Nº. DE RESPOSTAS	PERCENTAGEM
Trocar informações/ idéias	5	41,7%
Congressos	5	41,7%
Agremiações específicas (CRP/ ABRH)	3	25%
Instituições de ensino	3	25%
Reuniões	2	16,7%
Projetos profissionais em conjunto	2	16,7%
Contatos informais com ex-colegas de universidade	2	16,7%
Cursos	2	16,7%
Conversas on-line	1	8,3%
Atividade diferente do que eu costumo fazer.	1	8,3%

Vale ressaltar que além do currículo acadêmico explícito em disciplinas e estágios, há outras atividades que enriquecem o conhecimento destes profissionais. Dentre estas outras atividades estão estas situações e contextos em os profissionais mantêm contato com outros profissionais da área. O fato do maior número de respostas está na categoria muitas e algumas vezes significa que estes profissionais buscam, sempre que possível, atualizarem-se enriquecendo seus conhecimentos teóricos e por extensão suas práticas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A realização desta Monografia teve como objetivos principais realizar um aprofundamento teórico sobre a constituição histórica do Psicólogo Organizacional e do Trabalho no Brasil e no mundo e analisar empiricamente a formação e a atuação do Psicólogo Organizacional e do Trabalho no Estado de Sergipe. Pelos resultados encontrados evidenciamos as limitações e possibilidades ainda existentes no campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho no nosso Estado. A este respeito é notória a escassez de trabalhos teóricos sobre o tema, consequência da falta de pesquisas na área. Neste sentido, vale citar que apesar de analisarmos o histórico da Psicologia Organizacional no Brasil e no mundo ficamos impossibilitados de analisar o histórico destes profissionais em Sergipe por falta de literatura na área.

É importante destacar que os resultados encontrados em nosso estudo corroboram pesquisas anteriores, pois avaliando as atividades desenvolvidas pelos entrevistados observa-se que o Psicólogo Organizacional e do Trabalho tende a ficar restrito às atividades técnicas tradicionais e, muitas vezes, não aspira assumir posições de liderança. A atuação deste profissional no Estado de Sergipe mostra-se empobrecida uma vez que, as atividades desempenhadas são, no geral, pouco diversificadas, ficando aquém dos problemas que o mundo moderno do trabalho impõem.

Esta atuação empobrecida advém da formação deficitária, com poucas disciplinas voltadas para área organizacional e do trabalho, bem como pelo desinteresse dos estudantes pelas atividades de aplicação da Psicologia nas organizações, já que ainda há uma forte preferência na formação pela área clínica, e pelo desinteresse ou falta de visão dos empresários, com relação à importância desta área. Diante deste aspecto, vale destacar que ainda é restrito número de empresas em Sergipe com Psicólogos Organizacionais e do Trabalho atuando.

Para sanar este problema é necessário reformular as grades dos cursos de psicologia ampliando o número de disciplinas relacionadas a Psicologia Organizacional e do Trabalho

e de áreas afins, como também ampliar a carga horária do estágio e implantar projetos de prestação de serviços a comunidade.

É necessário, também, incentivar a criação de maiores espaços destinados a pesquisa e extensão, a fim de tornar os cursos de psicologia menos teóricos e mais vinculados à realidade local ou regional. Devem ser estimuladas a criação de oportunidades de participação em projetos de pesquisa desenvolvidas por professores e alunos vinculados à área. Esta participação deve ser incentivada desde as fases iniciais do curso. A graduação seria melhorada se a pesquisa passasse efetivamente a ser entendida como elemento indispensável na profissionalização.

Essa prática em pesquisa e extensão é válida pois, se, por um lado, a prática destituída de fundamentação metodológica e teórica reduz-se ao tecnicismo, de outro, um fazer destituído de reflexão crítica é alienado. A pesquisa levará o psicólogo a aplicar o conhecimento proveniente da investigação científica de sua área e refletir permanentemente sobre as conseqüências desta aplicação. Não se pode esquecer que o modo como o aluno é formado irá definir o seu modo de atuação no futuro, contudo, é preciso estar atento para não esquecer do ensino de técnicas básicas, no curso, para que a situação não se torne polarizada e extrema, produzindo um profissional com capacidade argumentativa mas desprovido do manejo de instrumentais.

Os nossos dados demonstram ainda que apesar da prática deste profissional ainda estar pautada em atividades tradicionais (recrutamento, seleção, treinamento), práticas emergentes começam a ser exercidas pelo profissional da área. Essas atividades emergentes podem significar possibilidades de mudanças na prática destes profissionais no Estado, já que se observa sinais de alargamento/ampliação de situações em que o psicólogo se torna presente, bem como elevação do nível em que se dá a intervenção, diversificando os problemas com que lida e os recursos técnicos utilizados.

Este processo de mudança pode estar associado ao novo paradigma que emerge na atualidade: a Reestruturação Produtiva. Este novo paradigma traz inúmeras mudanças na vida social e nos processos de trabalho fazendo com que o Psicólogo Organizacional e do Trabalho fique atento a estas mudanças, buscando meios para planejar ações de modo a entender este "novo" trabalho e este "novo" trabalhador. O Psicólogo que se insere em uma organização deve ser capaz de visualizar e compreender as interrelações sistêmicas que ocorrem nas organizações e posicionar-se de forma que os demais profissionais da organização possam entender a sua prática. Para isto este profissional deverá saber definir o seu papel no contexto específico de seu trabalho, propondo intervenções

metodologicamente consistentes e ciente de suas finalidades e conseqüências. Contudo, parece que nas empresas ainda não há espaço para esta nova atuação.

É importante explicitar que não basta ampliar quantitativamente as atividades do psicólogo, é imprescindível estabelecer uma atuação com boa qualidade. O desenvolvimento de uma profissão depende das condições histórico-estruturais da sociedade em que ocorre, mas também depende da ação de seus integrantes, em um caminho de mão dupla. São precisos conhecimentos e iniciativas que consigam ir além do que já se faz.

Assim, os psicólogos devem ser agentes de mudanças. Ser agente de mudanças pressupõe relacionamento, participação, comunicabilidade, aceitação e poder de influência. Estas mudanças devem começar pelo próprio psicólogo. Se ele não lutar pelas atividades potenciais do campo, quem o fará? Cabe indagar se o próprio psicólogo sabe o que a Psicologia Organizacional e do Trabalho tem para oferecer. Caso contrário, podemos chegar à incômoda conclusão de que o psicólogo, desconhecendo o modo de agir dentro das empresas, espera ser solicitado pelos outros profissionais, pois como desconhece o que fazer, restringe seu trabalho as atividades tradicionais, seleção, recrutamento e treinamento, deixando de exercer um grande número de atividades típicas deste campo.

Desta forma, o psicólogo sem compreender seu próprio papel profissional, acomodar-se reclamando que não há campo de trabalho e na maioria das vezes passam a exercer outras profissões, sem, entretanto, lutar tanto para se inserir nos campos de trabalho de sua área como também para abrir novos campos e novas formas de atuação.

Como o desenvolvimento desta pesquisa centrou seu foco de atenção no aprofundamento teórico sobre a constituição histórica do Psicólogo Organizacional e do Trabalho no Brasil e no mundo e na análise empírica da formação e a atuação do Psicólogo Organizacional e do Trabalho no Estado de Sergipe, compreende-se a necessidade de se realizarem novos estudos, no sentido de ampliar o entendimento sobre este amplo campo de saber. Dessa forma, seria importante que outras pesquisas, envolvendo a participação de professores, alunos e profissionais da área, pudessem ser realizadas, para se compreender melhor as questões pertinentes ao campo. Esperamos que este trabalho seja o princípio de uma série de outros a serem desenvolvidos sobre o tema.

REFERÊNCIAS

- Albornoz, S. (2002). O que é trabalho. *Coleção primeiros passos*. São Paulo: Brasiliense.
- Bardin, L. (1977). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Bastos, A. V. B., & Galvão-Martins, A. H. C. (1990). O que pode fazer o psicólogo Organizacional. *Psicologia Ciência e Profissão: Psicologia e Trabalho*. nº1, 10-18.
- Bastos, A. V. B. (1992). Conselho Federal de psicologia (CFP). *A psicologia no contexto das organizações- tendências inovadoras no espaço de atuação do psicólogo*. In *Psicólogo Brasileiro: Construção de novos espaços*. Campinas: editora átomo, p.55-114.
- Bastos, A. V. B., & Achcar, R.. (1994). *Dinâmica profissional e formação do psicólogo: uma perspectiva de integração*. In *Psicólogos Brasileiros: práticas emergentes e desafios para a formação*. Conselho federal de psicologia. São Paulo: Casa do psicólogo.
- Bianco, A. C. L. (1996). *O ponto de articulação entre a graduação e pós-graduação*. In Bomfim, Elizabeth de Melo (organizadora). *Formações em psicologia: pós-graduação e graduação*. Belo Horizonte, ANPEPP/UFMG.
- Bomfim, Elizabeth de M. (1996). *Pós-graduação e graduação em psicologia: modelos e organizações*. In Bomfim, Elizabeth de Melo (organizadora). *Formações em psicologia: pós-graduação e graduação*. Belo Horizonte, ANPEPP/UFMG.
- Borges-Andrade, J. E. (1990). *A avaliação da profissão, segundo os psicólogos da área organizacional*. In *Psicologia Ciência e Profissão: Psicologia e Trabalho*. nº1. p. 19-23.

Conselho Federal de Psicologia (2000). Resolução CFP N°014/00. Pesquisado em 08 de outubro de 2004 em www.psicologia-online.org.br.

Conselho Federal de Psicologia (2001). Resolução CFP N°02/01. Pesquisado em 08 de outubro de 2004 em www.psicologia-online.org.br.

Crochik, J. L. (1987). *A educação, a Psicologia e o processo de industrialização no Brasil. Psicologia*, v. 13, n°1, p.11-25.

Dejours, C. (2002). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. 7° ed. São Paulo: Cortez Oboré.

Duran, A. P. (1994). *Alguns dilemas na formação do psicólogo: buscando sugestões para superá-los*. In: Achcar, R. (coord.) *Psicólogo Brasileiro: Práticas Emergentes e Desafios para a Formação*. São Paulo: Casa do Psicólogo.

Freitag, B. (1978). *Escola, Estado e Sociedade*. São Paulo: EDART.

Giddens, A. (1991). *As conseqüências da modernidade*. São Paulo: UNESP.

Gomide, P. I. C. (1988). *A Formação Acadêmica: onde residem suas deficiências*. In: Conselho Federal de Psicologia, *Quem é o Psicólogo Brasileiro?* São Paulo: EDICON.

Hall, R. H. (1984). *Organizações: estrutura e processos*. 3°ed. Rio de Janeiro: Prentice-Hall do Brasil.

Herédia, V. (2004, agosto 1). Novas tecnologias nos processos de trabalho: efeitos da reestruturação produtiva. *Scripta Nova. Revista electrónica de geografía y ciencias sociales*. Barcelona: Universidad de Barcelona, v. VIII, n°170 (9). Pesquisado em 16 de setembro de 2005 de <http://www.ub.es/geocrit/sn/sn-170-9.htm>

Iema, C. R. D. (1999). Um estudo teórico sobre a formação do psicólogo organizacional no Brasil. *Revista: Psicologia: teoria e prática*. n°1. p. 31-41.

IPEA (2005). Desemprego no país cresce 56% em 10 anos. Pesquisado dia 01 de junho de 2005 em www.uol.com.br/aprendiz/guiadeempregos/primeiro/noticias/ge010605.htm

- Kondo, Y. (1994). *Motivação Humana: Um fator chave para o gerenciamento*. São Paulo: Gente.
- Krumm, D. (2005). *Psicologia do Trabalho: Uma introdução à Psicologia Industrial/Organizacional*; tradução Dalton Conde de Alencar. Rio de Janeiro: LTC.
- Martins, W. V. (1981). *Liberdade de Ensino: Reflexões a partir de uma situação no Brasil*. Loyola.
- Matos. (1988). *Produção e formação científica em Psicologia no Brasil: o caso da pós-graduação*. In *Anais da XVIII Reunião de Psicologia da Sociedade de Psicologia de Ribeirão Preto*. Ribeirão Preto.
- MEC (2005). Educação Superior. Pesquisado dia 23 de agosto de 2005 em www.educacaosuperior.inep.gov.br.
- Mello, S. L. de. (1975). *Psicologia e Profissão em São Paulo*. São Paulo: Ática.
- Muchinsky, P. M. (2004). *Psicologia Organizacional*. Rio de Janeiro: Thomson.
- Oliven, A. C. (2002). *Histórico da Educação Superior no Brasil*. In: Soares, M. S. A (coord.). (org.). *A Educação Superior no Brasil*. 1º ed. v.1. Brasília.
- Pardo, M. B. L.; Piccirilli, L. e Manjieri, R.H.C. (1993). *Uma proposta de metodologia para análise de artigos sobre o tema "formação do psicólogo"*. Anais do 45ª Reunião Anual da SBPC. Recife. p.937.
- Penna, A. G. (1999). *Breve contribuição à história da psicologia aplicada ao trabalho no Rio de Janeiro*. In Jacó- Vilela, A M.; Jabur, F.; Rodrigues, H. de B. C. *Clio-psyché: histórias da psicologia no Brasil*. Rio de Janeiro: UERJ, NAPE.
- Rago, L. M. & Moreira, E. F. P. (1984). O que é Taylorismo. *Coleção Primeiros Passos*. 1º ed. Editora brasiliense.
- Rigotto, R.M.(1998). Saúde dos trabalhadores e meio ambiente em tempos de globalização e reestruturação produtiva. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*. p. 9-20.

- Sampaio, J. R. & Goulart, I. B.(org.). (1998). *Psicologia do Trabalho e Administração de Recursos Humanos: Estudos Contemporâneos*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Saldanha, G. da S. (1979). *Manual de pessoal*. Rio de Janeiro: Livros Técnicos e científicos.
- Schein, E. H. (1982). *Psicologia Organizacional*. 3º ed. Rio de Janeiro: Prentice- Hall do Brasil.
- Zanelli, J. C. (1994). *Movimentos emergentes na prática dos psicólogos brasileiros nas organizações de trabalho: implicações para a formação*. In Conselho Federal de Psicologia (CFP). *Psicólogo Brasileiro: práticas emergentes e desafios para a formação*. São Paulo: Casa do Psicólogo, p.81-156.
- Zanelli, J. C. (1995). *Formação e atuação do Psicólogo Organizacional: uma revisão de literatura*. In *Temas de Psicologia: Ensino, Formação e Orientação. nº1*. Ribeirão Preto: Sociedade Brasileira de Psicologia.
- Zanelli, J. C. (2002). *O Psicólogo nas Organizações de Trabalho*. Porto Alegre: Artmed.
- Zanelli, J.C. & Bastos, A.V.B. (2004). *Inserção Profissional do Psicólogo em Organizações e no Trabalho*. In: Zanelli, J. C; Borges-Andrade, J. E.; Bastos, A. V. B. *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed.
- Weber, S. (2003). *Psicologia: mestres e doutores titulados entre 1990 e 1999*. In: Velloso, J. (org.) e cols. *A pós-graduação no Brasil: Formação e trabalho de mestres e doutores no país*. v.2. Brasília: Fundação coordenação de aperfeiçoamento de pessoal de nível superior.
- Witter, G. P.; Gonçalves, C. L. C.; Witter, C.; Yukimitsu, M. T. C. P & Napolitano, J. R. (1992). *Formação e Estágio acadêmico em Psicologia no Brasil*. In Francisco, A L.; Klomfahs, C. de R. & Rocha, N. M. D. R. Conselho Federal de Psicologia (CFP). *Psicólogo Brasileiro: Construção de novos espaços*. Campinas: Editora Tomo.

ANEXOS

ANEXO 1

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE - BRASIL DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA

PROJETO DE PESQUISA

Inserção do Psicólogo em Organizações: uma análise da formação e da atuação do Psicólogo Organizacional e do Trabalho no estado de Sergipe.

Coordenadores da pesquisa:
Prof. Marcus Eugênio O. Lima
Aluna de Monografia Ivna Ariane Santos Vieira

OBJETIVO DA PESQUISA

Analisar a formação e a atuação do Psicólogo Organizacional e do Trabalho no Estado de Sergipe

TERMO DE CONSENTIMENTO INFORMADO

Pelo presente documento, declaro ter conhecimento dos objetivos da pesquisa, que me foram apresentados pelo responsável pela aplicação do questionário, e conduzida pelo Departamento de Psicologia da Universidade Federal de Sergipe.

Estou informado(a) de que, se houver qualquer dúvida a respeito dos procedimentos adotados durante a condução da pesquisa, terei total liberdade para questionar ou mesmo me recusar a continuar participando da investigação.

Meu consentimento, fundamentado na garantia de que as informações apresentadas serão respeitadas, assenta-se nas seguintes restrições:

- a) Não serei obrigado a realizar nenhuma atividade para a qual não me sinta disposto(a) e capaz;
- b) Não participarei de qualquer atividade que possa vir a me trazer qualquer prejuízo;
- c) O meu nome, e o dos demais participantes da pesquisa, não serão divulgados;
- d) Todas as informações individuais terão o caráter estritamente confidencial;
- e) Os pesquisadores estão obrigados a me fornecer, quando solicitados, as informações coletadas;
- f) Posso, a qualquer momento, solicitar aos pesquisadores, que os meus dados sejam excluídos da pesquisa.

Ao assinar este termo, passo a concordar com a utilização das informações para os fins a que se destina, salvaguardando as diretrizes universalmente aceitas da ética na pesquisa científica, desde que sejam respeitadas as restrições acima enumeradas.

Os pesquisadores responsáveis por este projeto de pesquisa são Ivna Ariane Santos Vieira e Marcus Eugênio O Lima, que podem ser contatados pelos e-mails ivnariane@hotmail.com ou meolima@uol.com.br.

Aracaju de de

Assinatura:

ANEXO 2

Data de aplicação do questionário: _____

CARACTERIZAÇÃO DO PARTICIPANTE

1. Qual a sua idade? _____
2. Qual é o sexo?
 1. Masculino 2. Feminino
3. Onde você exerce a função de Psicólogo Organizacional e do Trabalho?
 1. Trabalha em instituição privada
 2. Trabalha em instituição pública
 3. Trabalha em ambas instituições (privada e pública)
4. Qual a sua faixa salarial como Psicólogo Organizacional e do Trabalho?
 1. Entre 2 e 3 salários 3. Entre 6 e 7 salários 5. Mais de 9 salários
 2. Entre 4 e 5 salários 4. Entre 8 e 9 salários
5. Possui outra atividade remunerada além de ser Psicólogo Organizacional e do Trabalho?
 1. Não possui outra ocupação
 2. Possui outra ocupação
6. Em caso de possuir outra ocupação cite-a:

FORMAÇÃO

7. Qual a instituição de ensino em que você fez sua graduação?

8. Qual o tipo de instituição de ensino que você se graduou?
 1. Pública 2. Privada
9. Em que ano você concluiu sua graduação? _____
10. Você possui outra graduação?

1. Sim 2. Não

11. Em caso de afirmativo, qual?

12. Como você avalia sua formação na graduação em Psicologia Organizacional e do Trabalho?

Ótima Boa Regular Ruim Péssima

13. Analisando a sua formação na graduação, quais as disciplinas que você considera que contribuíram (deram respaldo) para sua prática como Psicólogo Organizacional e do Trabalho?

14. Qual foi a contribuição dessas disciplinas?

15. Se você pudesse o que você teria alterado na sua graduação a fim de que esta permitisse uma melhor formação em Psicologia Organizacional e do Trabalho?

16. Você fez curso de pós-graduação?

Especialização - Sim Não Área _____ Carga horária ____
Mestrado - Sim Não Área _____ Carga horária ____
Doutorado - Sim Não Área _____ Carga horária ____

17. Em que ano você iniciou e concluiu sua especialização? _____

18. Caso não tenha feito pós-graduação, você pretende fazer e em que área ?

19. De uma maneira geral como é que você acha que os Psicólogos Organizacionais e do Trabalho no estado de Sergipe definem ou entendem a Psicologia Organizacional e do Trabalho?

20. E você, como define a Psicologia Organizacional e do Trabalho?

21. Quais as atividades desenvolvidas por você como Psicólogo Organizacional e do Trabalho? Hierarquize de acordo com o grau de importância, colocando, nos parêntesis ao lado, 1º para a mais importante, 2º para a segunda mais importante e assim sucessivamente.

() _____	() _____
() _____	() _____
() _____	() _____
() _____	() _____
() _____	() _____
() _____	() _____
() _____	() _____
() _____	() _____
() _____	() _____
() _____	() _____
() _____	() _____
() _____	() _____
() _____	() _____

22. Existem atividades que você gostaria de desenvolver e ainda não desenvolve em seu local de trabalho?

() 1. Sim () 2. Não

23. Em caso afirmativo, quais as atividades que você gostaria de desenvolver ?

24. Qual(is) o(s) motivo(s) pelo(s) qual(is) você não desenvolve tais atividades?

25. Você considera que o local onde você trabalha poderia melhorar as condições para o desenvolvimento de suas atividades como Psicólogo Organizacional?

() 1. Sim () 2. Não

26. Justifique a sua resposta.

27. Você mantém contatos com outros Psicólogos Organizacionais e do Trabalho a fim de trocar experiências e discutir questões relativas à atuação destes profissionais?

Muitas Vezes Algumas vezes Raramente Nunca

28. Em quais situações ou contextos? Em caso de Nunca por quê ?

OBRIGADA!

ANEXO 3

Tabela 8 - Disciplinas da Graduação que mais contribuíram para a prática como Psicólogo Organizacional e do Trabalho.

CATEGORIAS	Nº.DE RESPOSTAS	PERCENTUAL
1.Psicologia Organizacional e do Trabalho	10	83,3%
2.Estágio Supervisionado	6	50%
3.Dinâmica de Grupo	5	41,7%
4.Psicologia Social	5	41,7%
5.Técnicas de Exame Psicológico	3	25%
6.Técnicas de Entrevista	2	16,7%
7.Psicologia Institucional	2	16,7%
8.Psicodiagnóstico	2	16,7%
9.Práticas de Testes	1	8,3%
10.Psicologia Industrial	1	8,3%
11.Seleção	1	8,3%
12.Orientação Profissional	1	8,3%
13.Psicologia Aplicada a Administração	1	8,3%
14.Psicopatologia	1	8,3%
15.Observação em Psicologia	1	8,3%
16.Teorias e Sistemas em Psicologia	1	8,3%
17.Psicoterapia Breve	1	8,3%
18.Ética Profissional	1	8,3%
19 Metodologia e Prática de Pesquisa	1	8,3%
20.Orientação e Aconselhamento	1	8,3%
21.Laboratório de Sensibilidade	1	8,3%

ANEXO 4

Tabela 13 - Atividades desenvolvidas pelos Psicólogos Organizacionais e do Trabalho em Sergipe.

CATEGORIAS	Nº. DE RESPOSTAS	PERCENTAGEM
Seleção	10	83,3%
Recrutamento	9	75%
Treinamento	9	75%
Desenvolvimento Organizacional	3	25%
Pesquisa de Clima	3	25%
Aconselhamento Psicológico	3	25%
Avaliação de Desempenho	3	25%
Programas de Qualidade de Vida	2	16,7%
Coaching – orientação profissional	2	16,7%
Diagnóstico Organizacional	2	16,7%
Programa 5 S	2	16,7%
Desenvolvimento Pessoal	2	16,7%
Coordenação dos <i>Oficce boys/girls</i>	1	8,3%
Supervisão de Estágio	1	8,3%
Emissão de Pareceres	1	8,3%
Planejamento e Orçamento	1	8,3%
Monitoramento de Contrato de área	1	8,3%
Monitoramento da Previdência Privada	1	8,3%
Documentos de Rotina	1	8,3%
Atividades de Rotina	1	8,3%
Leciona disciplinas na área	1	8,3%
Pesquisa	1	8,3%
Análise e Descrição de Cargos	1	8,3%
Remuneração	1	8,3%
Benefícios Controle de Recursos Humanos	1	8,3%
Programa de Segurança e Saúde no Trabalho	1	8,3%
Relacionamento Inter-Pessoal	1	8,3%
Análise das Relações de Poder	1	8,3%
Comunicação	1	8,3%
Benefícios	1	8,3%
Aplicação de testagem	1	8,3%
Assessoria	1	8,3%
Análise Institucional	1	8,3%
Eventos de Integração	1	8,3%
Consultoria	1	8,3%
Palestras	1	8,3%
Auditoria Interna	1	8,3%
Atendimentos Pontuais e Encaminhamentos	1	8,3%
Avaliação de Perfil	1	8,3%

Facilitação de Grupos de Trabalho	1	8,3%
Implantação do SGP	1	8,3%
Programas (Atendimento ao cliente/ Educação de Jovens e adultos/ Colaborador destaque/ Prevenção ao uso de álcool e drogas).	1	8,3%

