



**AS PRÁTICAS DO PSICÓLOGO NA ÁREA ORGANIZACIONAL E DO
TRABALHO NO MUNICÍPIO DE LAJEADO**

Denise Andréa de Carvalho Cyrne

Lajeado, novembro de 2012

Denise Andréa de Carvalho Cyrne

AS PRÁTICAS DO PSICÓLOGO NA ÁREA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE LAJEADO

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao curso de Psicologia, do
Centro Universitário Univates, como parte
da exigência para a obtenção do título de
Bacharel em Psicologia.

Orientadora: Profa. Ms. Gisele Dhein.

Lajeado, novembro de 2012

Denise Andréa de Carvalho Cyrne

AS PRÁTICAS DO PSICÓLOGO NA ÁREA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE LAJEADO

A Banca examinadora abaixo aprova o Trabalho de Conclusão de Curso, do curso de Psicologia, do Centro Universitário Univates, como parte da exigência para a obtenção do grau de Bacharel em Psicologia.

Profa. Ms. Gisele Dhein – orientadora
Centro Universitário Univates

Profa. Ms. Lisandra Moreira
Centro Universitário Univates

Profa. Ms. Olinda Saldanha
Centro Universitário Univates

Lajeado, novembro de 2012

AGRADECIMENTOS

Agradeço ao meu esposo Carlos e às minhas filhas Isabel e Martha que me apoiaram e colaboraram de todas as formas para a conclusão de mais essa etapa da minha formação acadêmica e pessoal.

Aos meus pais, pelo apoio, exemplo de vida, integridade e valorização das pessoas.

Aos meus irmãos, que sempre estiveram presentes em minhas realizações.

Ao Centro Universitário Univates, por ter oferecido a estrutura necessária para a minha formação e meu aperfeiçoamento.

À professora Ms. Gisele Dhein, minha querida orientadora, que esteve sempre disposta a contribuir para o aumento da minha bagagem de conhecimento, atenta e solícita às minhas considerações, com que pude estabelecer uma relação de amizade e profissionalismo.

Às professoras Ms. Ana Lúcia Bender Pereira e Ms. Lisandra Moreira por acreditarem nas minhas possibilidades e com as quais sempre tive a possibilidade de diálogos abertos e construtivos.

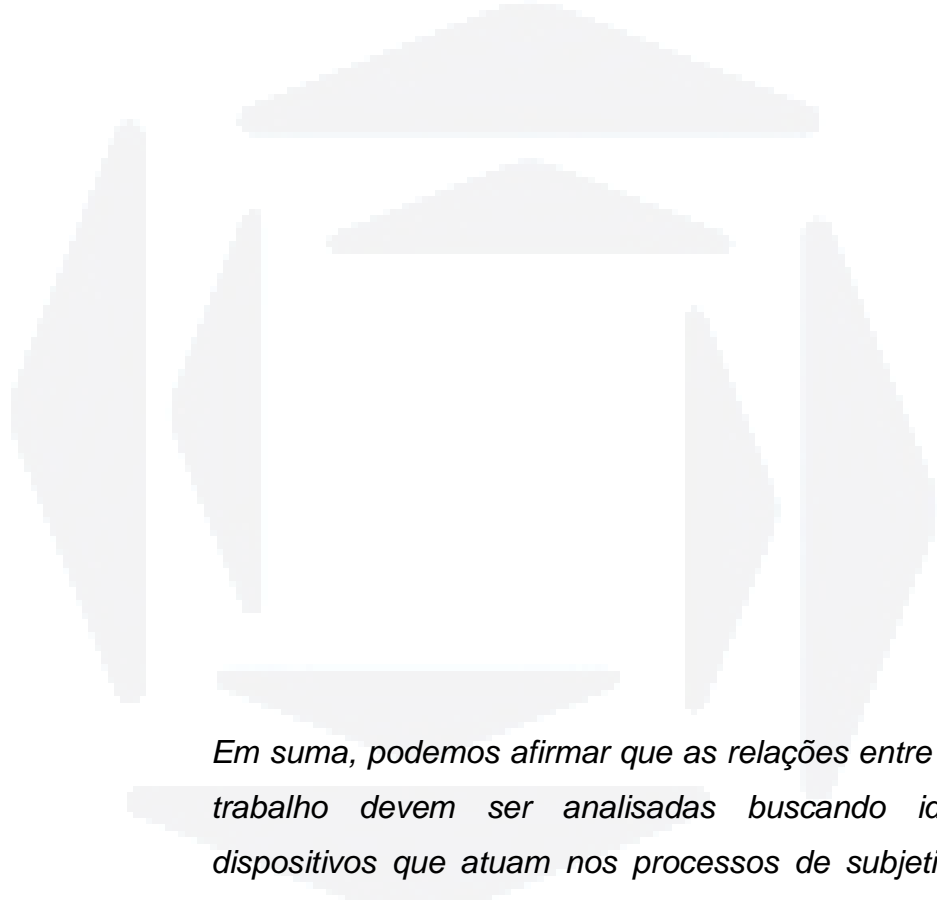
À coordenadora do curso de Psicologia, Olinda Saldanha, pelo apoio, pelas orientações e pela disponibilidade ao longo do curso.

A todos os professores do curso de Psicologia do Centro Universitário Univates, que contribuíram efetivamente para a minha formação pessoal e profissional ao longo do curso.

Aos meus colegas de curso, pelas trocas e pela participação na minha formação como pessoa.

Às psicólogas que fizeram parte desta pesquisa, pela disponibilidade em participar e auxiliar na construção desse estudo.





Em suma, podemos afirmar que as relações entre o sujeito e o trabalho devem ser analisadas buscando identificar os dispositivos que atuam nos processos de subjetivação, para, desta forma, compreender os parâmetros que balizam a reflexão ética dos trabalhadores em relação à vida em sociedade, ou seja, à decodificação das regras morais presentes no jogo de verdades próprio a cada época. Estes dispositivos compreendem sanções sociais que agenciam modos de ser. Dependem, portanto, das relações de poder presentes nos jogos de dominação e resistência que inscrevem os indivíduos na vida em sociedade (NARDI, 2006, p. 52).

RESUMO

Neste ano de 2012 a Psicologia comemorou 50 anos de sua regulamentação como profissão. Durante este período, muitos estudos foram realizados no sentido de descrevê-la e compreender o que lhe determina histórica, social e politicamente. O presente estudo teve como objetivo conhecer as práticas do psicólogo na área organizacional e do trabalho no município de Lajeado. A pesquisa foi desenvolvida através da metodologia qualitativa, cujos dados obtidos foram tratados à luz da abordagem teórico-metodológica do construcionismo social (SPINK, 2000). A primeira etapa da pesquisa consistiu no levantamento sobre os profissionais que atuam na área organizacional e do trabalho no município de Lajeado, que foram identificados através da rede de contatos da pesquisadora. Foram selecionados cinco profissionais graduados em diferentes instituições de ensino e com tempo de formação e de atuação diversos, com os quais foram realizadas entrevistas semi-estruturadas, as quais foram gravadas e posteriormente transcritas e analisadas. Num primeiro momento foram descritos os sujeitos da pesquisa, e a partir disso, o direcionamento dado foi no sentido de pensar sobre a constituição da Psicologia Industrial, Organizacional e do Trabalho, a formação profissional e as práticas em Psicologia. Estas discussões contribuíram para a construção das seis categorias de análise: (1) A formação e a atuação do profissional; (2) A Psicologia, seus espaços e as relações com outros campos de saber; (3) As práticas da Psicologia Clínica, Organizacional e do Trabalho: aproximações possíveis; (4) As práticas que legitimam a profissão: a busca por essa legitimação em outras disciplinas; (5) As práticas discursivas da profissão; e (6) O papel dos psicólogos nas organizações: constituição de práticas.

Palavras-chave: psicologia organizacional e do trabalho; prática profissional do psicólogo; formação em psicologia.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	09
2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	12
2.1. Quem são os sujeitos desta pesquisa?	14
3 PSICOLOGIA INDUSTRIAL, ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO: FORMAÇÃO E PRÁTICAS	17
3.1 Psicologia Industrial, Organizacional ou do Trabalho?	17
3.2 A formação profissional	19
3.3 As práticas em Psicologia	22
4 A PRODUÇÃO DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO: UM OLHAR SOBRE AS TENDÊNCIAS DESTAS PRÁTICAS NO MUNICÍPIO DE LAJEADO	24
4.1. A formação e a atuação profissional	25
4.2. A Psicologia, seus espaços e as relações com outros campos de saber	32
4.3 As práticas da Psicologia clínica, organizacional e do trabalho: aproximações possíveis	37
4.4 As práticas que legitimam a profissão: a busca por esta legitimação em outras disciplinas	41
4.5. As práticas discursivas da profissão	43
4.6. O papel dos psicólogos nas organizações: constituição de práticas	45
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	53
6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	56
ANEXOS	58
Anexo A.....	59
Anexo B	60
Anexo C	61

1 INTRODUÇÃO

Embora não exista nenhuma legislação que regule a profissão de psicólogo no que se refere à área de atuação, existem características que demarcam o campo de trabalho deste profissional e que conferem a este ou ao grupo de psicólogos uma certa identidade quanto às atividades exercidas e cargos ocupados. Sabe-se que, numa lógica tradicional, as atividades possíveis de serem desenvolvidas pelo psicólogo em sua atuação profissional estão direcionadas à área clínica, à área escolar, à área industrial e à área de docência.

Pensando na reinvenção das práticas psi, buscou-se verificar as práticas profissionais dos psicólogos na área organizacional e do trabalho no município de Lajeado e como estas vêm ocorrendo, no que se refere às atividades desenvolvidas, bem como aos cargos ocupados. Para essa construção tivemos por base vários autores, como Zanelli (2002; 2004), Yamamoto e Costa (2010) e Ferreira Neto (2010), por exemplo, que trazem para o debate este assunto, tornando possível conhecer melhor e como vem sendo tratado este tema no cenário de formação e prática que ora se apresenta.

O presente estudo tem por objetivo, de uma forma geral, conhecer as práticas do psicólogo na área organizacional e do trabalho no município de Lajeado, verificando as atividades e/ou processos que são desenvolvidos cotidianamente pelos profissionais em seus espaços de trabalho, bem como os motivos que levaram estes a optarem pela atuação nesta área. Além disso, buscou-se, também, identificar os aspectos relevantes da prática profissional, apontando outras possibilidades de atuação e práticas do psicólogo nas organizações.

Atualmente, a conceitualização destas áreas vem sendo ampliada e novas áreas estão surgindo, a partir das tradicionalmente concebidas. Na área clínica, é possível perceber uma significativa ampliação no que se refere ao escopo de atividades e contexto de inserção do psicólogo, nas unidades de saúde de diferentes tipos de atenção, nos setores público e privado. A área industrial, por sua vez, teve uma ampliação no sentido de abranger a organização como um todo, sendo nomeada como psicologia organizacional. Além disso, estudos no sentido de discutir as problematizações do sujeito em seu trabalho, vêm ganhando significativo espaço.

O presente trabalho tem sua justificativa ancorada no fato de que os dados referentes à atuação do psicólogo no Brasil apontam, segundo Yamamoto e Costa (2010), para um percentual de 18,8% destes profissionais na área organizacional, caracterizando-se como a segunda área de atuação. Apesar disso, conforme Campos et al (2011), de uma maneira geral, tanto em formação quanto em suas práticas profissionais, a Psicologia tem seu foco direcionado à área clínica, porém, a área organizacional e do trabalho, mesmo ganhando espaço significativo no meio profissional, vem sendo considerada a terceira área de atuação, o que sinaliza a necessidade de um olhar mais atento sobre o assunto.

Neste sentido, entendeu-se ser relevante problematizar o lugar ocupado pelas práticas da psicologia organizacional e/ou do trabalho no meio profissional no município de Lajeado, local de inserção profissional futura da autora. Além disso, o presente estudo forneceu subsídios que poderão contribuir para a análise crítica sobre o formato do curso de Psicologia do Centro Universitário Univates, no seu currículo de formação, bem como no que se refere às questões pertinentes à ênfase Subjetividade e Trabalho, do curso.

Num primeiro momento foram descritos os sujeitos da pesquisa, e a partir disso, o direcionamento dado foi no sentido de pensar sobre a constituição da Psicologia Industrial, Organizacional e do Trabalho, a formação profissional e as práticas em Psicologia. Estas discussões contribuíram para a construção das seis categorias de análise: (1) A formação e a atuação do profissional; (2) A Psicologia, seus espaços e as relações com outros campos de saber; (3) As práticas da Psicologia Clínica, Organizacional e do Trabalho: aproximações possíveis; (4) As práticas que legitimam a profissão: a busca por essa legitimação em outras

disciplinas; (5) As práticas discursivas da profissão; e (6) O papel dos psicólogos nas organizações: constituição de práticas.



2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa se deu com profissionais psicólogos que atuam na área organizacional e do trabalho no município de Lajeado, identificados através da rede de relacionamentos da autora. Ressalta-se que as empresas onde estes profissionais atuam não foram referenciadas pela sua organização de trabalho, em função da pouca relevância neste momento.

Os sujeitos foram inicialmente contatados por telefone, sendo que posteriormente foi encaminhado a eles, via e-mail, uma carta-convite (ANEXO A), apresentando a pesquisa e convidando-os a participar.

No referido estudo foi utilizada a pesquisa qualitativa, como abordagem metodológica, cujos dados foram obtidos através de entrevistas semi-estruturadas, realizadas de forma individual. De acordo com Flick (2004), a pesquisa qualitativa difere da quantitativa quanto às ideias centrais e aos aspectos essenciais que a determinam. Estes consistem na escolha correta e apropriabilidade de métodos e teorias, no reconhecimento e análise de diferentes perspectivas dos participantes, bem como em sua diversidade; na reflexividade do pesquisador a respeito de sua pesquisa como parte do processo de produção de conhecimento e na variedade de abordagens e métodos.

A pesquisa qualitativa vem se estabelecendo nas ciências sociais e na psicologia. Existe, atualmente, uma enorme variedade de métodos específicos disponíveis, cada um dos quais partindo de diferentes premissas em busca de objetivos distintos. Cada método baseia-se na compreensão específica de seu objeto. No entanto, os métodos qualitativos não podem ser considerados independentemente do processo de pesquisa e do assunto em estudo. Encontram-se especificamente incorporados ao processo de pesquisa, sendo melhor compreendidos e descritos através de uma perspectiva do processo (FLICK, 2004, p. 17).

No que se refere às entrevistas, estas seguiram um roteiro semi-estruturado (ANEXO B), pois, ainda conforme Flick (2004), a entrevista semi-estruturada é uma das bases metodológicas da pesquisa qualitativa.

É uma característica dessas entrevistas que questões mais ou menos abertas sejam levadas à situação de entrevista na forma de um guia de entrevista. Espera-se que essas questões sejam livremente respondidas pelo entrevistado. O ponto de partida do método é a suposição de que os *inputs* que caracterizam entrevistas ou questionários padronizados, e que restringem o momento, a sequência ou o modo de lidar com os tópicos, obscurecem, ao invés de esclarecer, o ponto de vista do sujeito. [...] Assim, o entrevistador pode e deve decidir, durante a entrevista, quando e em que sequência fazer mais perguntas. [...] A vantagem desse método é que o uso consistente de um guia de entrevista aumenta a comparabilidade dos dados, e sua estruturação é intensificada como resultado das questões do guia (FLICK, 2004, pp. 106-7).

A coleta de dados ocorreu no mês de setembro de 2012, em local previamente acordado com os entrevistados. O local, data e hora foram definidos de acordo com a disponibilidade e interesse dos entrevistados.

As entrevistas foram conduzidas obedecendo a um roteiro semi-estruturado, sendo gravadas e posteriormente transcritas. As perguntas foram elaboradas de forma aberta e aplicadas aos entrevistados na presença da pesquisadora. No momento da entrevista, foi primeiramente entregue, apresentado e lido o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (ANEXO C) e após assinado em duas vias por cada participante da pesquisa. A entrevista foi realizada individualmente, conforme agendamento prévio com cada sujeito de pesquisa, tendo duração de quarenta e cinco minutos a uma hora, não passando deste tempo.

Os dados obtidos foram tratados à luz da abordagem teórico-metodológica do construcionismo social. De acordo com Spink (2000), as práticas discursivas produzem sentidos onde este

[...] é uma construção social, um empreendimento coletivo, mais precisamente interativo, por meio do qual as pessoas – na dinâmica das relações sociais historicamente datadas e culturalmente localizadas – constroem os termos e partir dos quais compreendem e lidam com as situações e fenômenos a sua volta (SPINK, 2000, p. 41).

A autora defende ainda que a produção de sentidos sugere a aplicação da linguagem, não se configurando como uma atividade cognitiva intra-individual, pura ou de simples reprodução de modelos pré-determinados, ou seja,

Ela é uma prática social, dialógica, que implica a linguagem em uso. A produção de sentidos é tomada, portanto, como um fenômeno sociolinguístico – uma vez que o uso da linguagem sustenta as práticas sociais geradoras de sentido – e busca entender tanto as práticas discursivas que atravessam o cotidiano (narrativas, argumentações e conversas, por exemplo), como os repertórios utilizados nessas produções discursivas (SPINK, 2000, p. 42).

Para garantir proteção e confidencialidade da identidade dos sujeitos da pesquisa, garantindo o seu anonimato na divulgação dos resultados do estudo, os psicólogos foram identificados por codinomes de letras do alfabeto. Ex.: A, B, C, etc.

A pesquisa seguiu os preceitos éticos da Resolução 196/96 do Conselho Nacional de Saúde sobre pesquisa com seres humanos, tendo sido aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Centro Universitário Univates, sob protocolo 42991, de 18 de junho de 2012.

2.1 Quem são os sujeitos desta pesquisa?

Inicialmente faz-se necessário contextualizar os sujeitos que fizeram parte da presente pesquisa, onde foram entrevistadas cinco profissionais com formação em Psicologia com contextos – idade, tempo de formação, instituição de formação, tempo de atuação na área, motivos pela escolha do curso de Psicologia – diferentes, mas que ao longo do discurso de cada uma, conduziu para formas de pensar e de ver a profissão, de uma maneira muito semelhante. Cabe ressaltar que por ser uma profissão de domínio quase que total do gênero feminino, os sujeitos entrevistados foram mulheres. Com base em Yamamoto e Costa (2010),

O largo predomínio das mulheres entre os profissionais da psicologia, o que a caracteriza como uma profissão feminina, é um traço marcante da profissão que pouco se alterou ao longo das últimas décadas. As mulheres continuam representando mais de oitenta por cento dos profissionais inscritos nos Conselhos, assim como são maioria esmagadora nos cursos de graduação em psicologia. Ao longo do tempo, registra-se um pequeno acréscimo do número de homens, o que não altera o quadro geral. O caráter feminino

associa-se a características do exercício profissional – atividades de apoio social e a condições mais precárias de vínculos empregatícios, tanto em termos de regime de contratação como de remuneração (p. 260).

No que se refere ao tempo de formação, este circulou entre cinco e vinte e dois anos, cuja conclusão sempre ocorreu no segundo semestre do ano de formatura. As entrevistadas têm idade entre vinte e nove e quarenta e sete anos e, das cinco, quatro fizeram seus cursos de graduação em organizações da região metropolitana de Porto Alegre e uma graduou-se na região do Vale do Rio Pardo.

Sabe-se que nos últimos 20 anos houve muitas mudanças, algumas de cunho bastante significativo para a consolidação da formação e das práticas em Psicologia. Com base na situação descrita pela Entrevistada B, foi possível perceber que na década de 1980, a admissão no curso de Psicologia dependia, além da aprovação no concurso Vestibular, também ser aprovado em um teste psicotécnico:

Eu tinha 17 anos e meio, foi em 1988, na metade deste ano. Me inscrevi na PUC e na Unisinos, fui fazer cursinho e fui fazer psicotécnico na PUC, fui aprovada,, mas foi uma experiência horrível, me senti muito mal, não sei porque eles faziam isso, uma das entrevistadoras usando óculos de sol na dinâmica de grupo. Pra psicologia na época era necessário este exame admissional na PUC e era bem rígido.

Naquela época, acredito que em maior intensidade do que hoje, a testagem psicológica tinha um peso muito grande na legitimação da Psicologia, enquanto profissão. Segundo Zanelli et al (2004), mesmo já sendo desenvolvida por alguns pesquisadores desde a fase pioneira da Psicologia, as aplicações de testes psicológicos ou os exames psicotécnicos surgiu no Brasil em uma época em que este migrava de um prática essencialmente escravocrata para um momento onde a mão-de-obra se tornava essencial à industrialização. Na busca de uma racionalização e de controle dos processos produtivos e também com a finalidade de selecionar empregados, estas técnicas expandiram-se rapidamente, principalmente no ramo ferroviário.

Na medida em que o tempo passa e as práticas profissionais se consolidam, outras formas de ver e entender as questões vão surgindo e também se consolidando. Hoje, salvo exceções, entende-se que o sujeito inserido em um

contexto é fruto deste e atravessado, de forma determinante pelos processos de subjetivação produzidos neste espaço e que vão além da aplicação de testes ou outras ferramentas positivistas.

A avaliação psicológica é geralmente entendida como uma área aplicada, técnica, de produção de instrumentos para o psicólogo, visão certamente simplista da área. A avaliação psicológica não é simplesmente uma área técnica produtora de ferramentas profissionais, mas sim a área da psicologia responsável pela operacionalização das teorias psicológicas em eventos observáveis. Com isso, ela fomenta a observação sistemática de eventos psicológicos, abrindo os caminhos para a integração teoria e prática. Ela permite que as teorias possam ser testadas, eventualmente aprimoradas, contribuindo para a evolução do conhecimento na psicologia. Portanto, a avaliação na psicologia é uma área fundamental de integração entre a ciência e a profissão. Disso decorre que o avanço da avaliação psicológica não é um avanço simplesmente da instrumentação, mas sobretudo das teorias explicativas do funcionamento psicológico (PRIMI, apud PRIMI, 2010, pp. 25-26).

Estes dados se tornam significativos, pois entende-se que o contexto sócio-econômico-cultural onde cada uma das entrevistadas estava inserida durante a sua formação, norteou e determinou os passos de sua atuação profissional desde o início até o momento atual, bem como as expectativas para o futuro.

3 PSICOLOGIA INDUSTRIAL, ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO: FORMAÇÃO E PRÁTICAS

3.1 Psicologia Industrial, Organizacional ou do Trabalho?

A Psicologia enquanto atividade profissional possui seu reconhecimento focado nas práticas clínicas e por consequência o psicólogo brasileiro tem esse como o seu maior campo de atuação e reconhecimento social e profissional. Apesar disso, uma pesquisa realizada pelo Conselho Federal de Psicologia, em 1988, colocava a Psicologia organizacional como sendo a segunda maior área de atuação entre os psicólogos. Já no ano de 2000, através da “Pesquisa de Opinião WHO – Quem é o psicólogo brasileiro” esta prática denominada tanto como organizacional como do trabalho foi considerada como a terceira área de atuação, com 12,4% de profissionais (CAMPOS et al, 2011).

Ainda segundo Campos et al (2011), no que se refere à evolução, as práticas da Psicologia nas organizações tiveram seu desenvolvimento a partir do século XIX, sob a denominação de Psicologia industrial, tendo seu foco de atuação na aplicação dos conhecimentos no comportamento humano visando solucionar problemas advindos do contexto industrial, podendo ser definida como “o estudo do comportamento humano nos aspectos da vida relacionados com a produção, distribuição e uso dos bens e serviços na nossa civilização” (TIFFIN; McCORMICK, 1975, p. 3).

A partir daí, a Psicologia num âmbito mundial foi sofrendo modificações e apesar de haver discordâncias quanto às terminologias utilizadas, é possível

perceber uma ampliação do seu campo de atuação ao longo dos tempos. Numa construção histórica, a Psicologia inserida neste campo de trabalho vem sendo denominada como Psicologia Industrial, Psicologia Organizacional e Psicologia do Trabalho (CAMPOS et al 2011).

De acordo com Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2004), a Psicologia Organizacional e do Trabalho aparece no mundo ocidental em paralelo ao despontar da própria Psicologia enquanto campo geral de estudos e aplicação. No contexto brasileiro, a Psicologia aplicada ao trabalho iniciou seu surgimento associada à busca de racionalização e de um caráter científico e inovador no controle dos processos produtivos.

Schein, apud Campos et al (2011), entende que a Psicologia organizacional, nesta terminologia, pode ser entendida como:

[...] um campo de atuação interdisciplinar que procura compreender os fenômenos organizacionais que se desenvolvem em torno de um conjunto de questões referentes ao bem-estar do indivíduo, já que, segundo o autor, as organizações são sistemas sociais complexos (p. 704).

Para Zanelli et al (2004), a Psicologia Organizacional e do Trabalho tem como tarefa principal e missão, explorar, analisar e compreender a forma como, num contexto de mundo em constante transformação e de alta complexidade, se dá a interação entre a multiplicidade de dimensões que ocupa a vida das pessoas, dos grupos e das organizações. Tem por finalidade desenvolver estratégias e procedimentos que promovam, preservem e reestabeçam a qualidade de vida e o bem-estar das pessoas. Ghiraldelli, apud Campos et al (2011), afirma que,

[...] com o advento da globalização e em razão do vínculo estreito com as atividades administrativas, a Psicologia organizacional e do trabalho (POT) passou por várias transformações em busca do desenvolvimento da produtividade do trabalhador e do seu bem-estar. Atualmente os profissionais da referida área caminham para uma atuação psicossociológica orientados por uma visão ampla e dinâmica da organização dentro da sociedade (p. 704).

Desta forma, há de se fazer um esclarecimento de uma forma didática entre as três denominações que são atribuídas à Psicologia no campo das organizações.

Para isso, Campos et al (2011) utilizam-se das afirmações de Campos (2008), que numa tentativa de esclarecimento, traz as diferenças conceituais de atuação do psicólogo industrial, organizacional e do trabalho, onde

[...] o psicólogo industrial tinha o foco em recrutamento e seleção, especialmente com auxílio dos testes psicológicos, e preocupava-se com a produção, enquanto as relações entre os funcionários e a empresa e entre os grupos de funcionários não eram observadas. A atuação do psicólogo organizacional ainda era direcionada para o aumento da produtividade e da eficiência, além das avaliações das habilidades dos funcionários. Esses profissionais ainda não tinham uma clareza quanto à visão do homem nas organizações, tampouco o próprio conceito de trabalho. Já o psicólogo do trabalho tem como principal objetivo compreender esse homem que trabalha e as implicações do seu trabalho no cotidiano e resgatar a dignidade humana nas relações trabalhistas (p. 704).

Atualmente, o campo de atuação deste profissional cresceu significativamente, aumentando a variedade de áreas e por isso é possível encontrar hoje psicólogos organizacionais ou do trabalho envolvidos com práticas em saúde mental no trabalho, desenvolvendo planos de desenvolvimento pessoal e formação, envolvendo-se em questões de ordem laboral, e movimentando maneiras de inserção de pessoas com necessidades especiais de toda ordem, em postos adequados de trabalho. Em resumo, o papel do psicólogo nas organizações é de agir como ator facilitador e conscientizador dos vários papéis que as pessoas inseridas nestes espaços, devem exercer considerando a saúde a subjetividade e a sua inserção no contexto mais amplo da organização (CAMPOS et al, 2011).

3.2 A formação profissional

De acordo com Yamamoto e Costa (2010), desde a sua regulamentação como profissão em 1962 até hoje, é possível perceber um grande crescimento na quantidade de psicólogos graduados pelas várias instituições de ensino¹ no país. Porém, estes números não são proporcionais, ao número de inscrições nos Conselhos Regionais, condição básica para o exercício legal da profissão. Conforme

1 Optou-se por não diferenciar “organização” de “instituição”, quando referido ao termo “instituição de ensino” por entender que não é relevante nesta passagem, pois essa é prática discursiva.

dados do Conselho Federal de Psicologia (CFP), em 1985 eram, segundo o MEC, 102.862 graduados em Psicologia, sendo apenas 53.338 inscritos nos Conselhos.

Para Ferreira Neto (2010), a Psicologia vem sofrendo desde a sua regulamentação, especialmente nas últimas duas décadas, intensos questionamentos sobre seus modelos de formação. Os modelos que hoje estão não atendem às necessidades e demandas que emergem nas práticas atuais dos psicólogos brasileiros. Foi na emergência das questões do social, que veio a preocupação “com as dimensões ético-políticas do saber/fazer “psi” (p. 132). Segundo o autor,

O modelo prevalente de formação em psicologia, até os anos 1980, foi calcado na noção de áreas de atuação. Desde 1962, embasado até mesmo na própria legislação que regulamentou o ensino e a prática em Psicologia, foram demarcadas três grandes áreas de atuação: a clínica, a escolar e a industrial. Em consequência disso, os cursos de Psicologia passaram a reproduzir na organização de seus currículos disciplinas que contemplassem essas três áreas (FERREIRA NETO, 2010, p. 132).

A clínica, por sua vez, dentre as áreas de atuação demarcadas, estabeleceu-se de pronto como a mais nobre, marcando de forma intensa tanto os currículos como o imaginário social da figura e do papel do psicólogo, que passou a ser identificada cada vez mais na sua condição de clínico. Nesta direção a maior carga horária curricular nos cursos de graduação foi concentrada então na psicologia clínica, funcionando e estabelecendo no senso comum a ideia de ser a atividade precípua do psicólogo. Assim,

Problematizar a formação do psicólogo brasileiro na atualidade envolve, como ponto de partida, a desconstrução dessa concepção clássica de clínica, a partir da compreensão de alguns elementos que participaram de sua constituição (FERREIRA NETO, 2010, p. 132).

Yamamoto e Costa (2010) afirmam que diversos fatores dão pistas sobre o fato de que a profissionalização não é o objetivo de todas as pessoas que buscam um curso de Psicologia. Neste sentido, os motivos apontados pelos psicólogos para a escolha do curso, dividem-se em três grandes blocos. O primeiro refere-se a “razões pessoais, com motivos voltados para si”, que buscam autoconhecimento,

crescimento pessoal ou solução de problemas pessoais. Em seguida são as “razões humanísticas”, com “motivos voltados para o outro”, no sentido de conhecer e ajudar as pessoas. O último grupo refere-se aos “motivos voltados para a profissão”, mais por um interesse genérico pela Psicologia do que pela prática profissional. Desta forma,

[...] parte das razões que levam as pessoas a cursarem Psicologia não garante, necessariamente, seu ingresso no mercado de trabalho enquanto psicólogos. Se agregarmos a isso o contingente dos que se “desiludem” com o curso, ou que fazem outros cursos paralelos com melhores chances no mercado, talvez encontremos a defasagem. [...] Tal defasagem é, sem dúvida, um sintoma da crise maior do nosso sistema universitário e, no nosso caso em particular, da ausência de uma política mais global para a formação de psicólogos no País, que atenda às peculiaridades regionais (YAMAMOTO & COSTA, 2010, p. 230).

Atualmente, conhecemos e também desconhecemos uma variada e extensa gama de diferentes práticas da psicologia desenvolvidas desde a sua regulamentação como profissão. No ano de 2000, organizada pelo CFP, foi realizada a 1ª Mostra Nacional de Práticas em Psicologia, onde foi possível verificar que vem sendo construída nos últimos vinte anos uma Psicologia inserida nos mais diversos espaços de trabalho e também nas universidades. Foram apresentados em torno de 1.500 trabalhos, contemplando diversas áreas e temas dentro das problemáticas sobre saúde mental, violência, mundo do trabalho, cidadania, prostituição, terceira idade, portadores de deficiência, drogas, trabalho em instituições, entre outros (FERREIRA NETO, 2010).

Ainda segundo Ferreira Neto (2010), o presente da formação traz uma nova proposta que se desloca da concepção curricular centrada em disciplinas e conteúdos programáticos fundamentais que devem ser assimilados para posterior aplicação. Esta nova proposta volta-se para uma maior preocupação com a construção de competências e habilidades dos futuros profissionais psicólogos, durante a formação, exigindo seguramente uma presença maior da prática associada a elementos para reflexão teórica, desde os primeiros períodos do curso. Desta forma, “a formação proposta não repete o modelo fundamentação/aplicação, mas assinala a ligação necessária entre ensino, pesquisa e extensão, e que, desde

a graduação, o aluno deve lidar com a produção do conhecimento e não mais com a simples reprodução de conteúdos consagrados” (p. 137).

3.3 As práticas em Psicologia

De acordo com Zanelli et al (2004), a Psicologia aplicada ao trabalho surge no cenário brasileiro entre o final do século XIX e as duas primeiras décadas do século XX, onde a economia brasileira migrava de uma prática essencialmente escravocrata para o incremento de manufaturas e pequenas negócios, que em seguida passaram a constituir a mão-de-obra necessária à industrialização. Ela é então associada a “tentativas de racionalização e à procura de um caráter científico e inovador no controle dos processos produtivos” (p. 473). A partir daí,

As aplicações de testes psicológicos ou, mais apropriadamente, do exame psicotécnico, com a finalidade de selecionar empregados, expandiu-se rapidamente, em especial nas empresas ferroviárias. A psicotécnica vinha sendo desenvolvida desde a fase pioneira da Psicologia por alguns pesquisadores [...] (ZANELLI ET AL, 2004, p. 473).

Ainda conforme o autor, em meados de 1930 a criação do Instituto de Organização Racional do Trabalho (IDORT), atendeu à expectativa dos empresários paulistas da época no sentido de treinar profissionais psicotécnicos, e teve fundamental importância na difusão das aplicações da Psicologia ao trabalho no Brasil, isto porque naquela época

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. Isto impulsionou não apenas a área, mas o campo de atuação da Psicologia como um todo, que ganhou legitimidade. A Psicologia, uma jovem ciência na primeira metade do século XX, passou a figurar entre as disciplinas que forneciam apoio e legitimidade aos métodos administrativos e suas correspondentes práticas (ZANELLI ET AL, 2004, p. 474).

No que se refere à prática clínica da Psicologia, segundo Ferreira Neto (2010), a concepção clássica desta prática, em vigor até os anos 1980 no Brasil, tinha em sua base epistemológica a prática psicoterapêutica situada na reivindicação de uma condição chamada por Albuquerque, apud Ferreira Neto

(2010), de “extraterritorialidade social”, tendo ela o privilégio de realizar-se “num tempo e espaços estranhos à realidade social e aos seus condicionamentos como se o fato psicoterapêutico, a exemplo do Inconsciente para Freud, desconhecesse as categorias do tempo e do espaço, sobretudo a do tempo histórico e a do lugar social” (p. 133).

A prática psicoterápica, dentro do modelo clássico de clínica liberal privada, começou a perder sua hegemonia tanto no espaço da atuação quanto no da formação do psicólogo brasileiro. A anterior condição de extraterritorialidade social, até então preconizada, não mais se sustentava diante da crescente experiência dos psicólogos com uma nova “clientela” oriunda das classes populares. O social se fazia ouvir e a dimensão éticopolítica das práticas “psi” começa a ser evidenciada. Concomitantemente, a prática liberal da psicoterapia começou a viver sua recessão de demanda tendo em vista certo conjunto de fatores (FERREIRA NETO, 2010, p. 134).

Ainda conforme Ferreira Neto (2010), certamente hoje estamos num processo de incremento nas práticas de trabalho na Psicologia, e também no que se refere a mudanças no âmbito da formação, através de um conjunto complexo e heterogêneos de acontecimentos contingentes. Neste sentido, podemos destacar as mutações do fazer “psi” ocorridas no campo da saúde mental, pois

Esta se configurou nos últimos 20 anos como um campo de assistência, produção teórica e intervenção social de grande inventividade, no contexto da Saúde Pública no Brasil. Tendo como objetivo inicial a reversão do modelo de atenção ao portador de sofrimento mental de caráter hospitalocêntrico em direção a uma assistência ambulatorial, foi radicalizada, a partir de 1987, pela palavra de ordem “Por uma sociedade sem manicômios”, numa nova perspectiva que ampliava o projeto de assistência para incluir uma micropolítica de transformação do lugar social do louco e da loucura e desinstitucionalizar não só o manicômio concreto, mas a própria noção de doença mental, enfim, uma proposta de intervenção na cultura (FERREIRA NETO, 2010, p. 135).

Assim, conforme Nascimento, Manzini e Bocco (2006), se pensarmos numa psicologia em constante movimento e atualização de suas práticas, faz-se necessário conceber a ampliação das questões ligadas a ela em relação ao território do indivíduo, pois estas referem-se a uma multiplicidade de sentidos sociais, políticos e históricos.

4 A PRODUÇÃO DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO: UM OLHAR SOBRE AS TENDÊNCIAS DESTA PRÁTICA NO MUNICÍPIO DE LAJEADO

Uma pesquisa qualitativa tem seu valor quando pensamos na quantidade da diversidade de conteúdos que brotam dos questionamentos. Estes por sua vez, principalmente aqueles que remetem às histórias pregressas, colaboram para a construção de uma amplitude de falas, colocações, desabafos, memórias e sentimentos. Se pensarmos simplesmente na coleta de dados, estes exigem do pesquisador um esforço grande em lançar mão de olhar cartográfico, “recortando” aquelas falas, conteúdos e discursos que minimamente respondam aos objetivos propostos. De outro lado, oferecem ao pesquisador informações que colaboram significativamente para o aumento da sua bagagem de conhecimento, além de, pelo menos em meu caso, nortear, ratificar e oferecer subsídios para a escolha da trajetória profissional como Psicólogo. Ter acesso às possibilidades práticas relatadas por outros colegas, alguns já com um tempo considerável de vivência nesta profissão, é sem dúvida, um excelente momento para as decisões futuras.

Se pensarmos no entrevistado este, por sua vez, quando afirma o seu aceite na participação de um trabalho como este, coloca-se e dispõe-se à condição de reviver questões passadas, algumas boas, outras ruins, que mesmo não sendo citadas, perpassam seus pensamentos. Fazer um relato sobre a sua trajetória profissional, desde a escolha pelo curso, até a sua atuação atual, também provoca um “balanço existencial” em cada um, que pode agir positiva ou negativamente no seguimento de suas carreiras. Obviamente estas proposições feitas, já parecem ser um “ensaio” para a prática profissional. Entendo que uma escuta ativa faz com que agucemos a nossa percepção, a ponto de possibilitar-nos acessar os movimentos

conscientes e inconscientes das pessoas que estão à nossa frente. Num trabalho como este, parece-me ser providencial lançar mão desta postura, que funciona como uma oficina e um aquecimento que falará sobre as nossas habilidades como futuros profissionais, neste caso, psicólogos.

Por isso, percebo que o material obtido através das entrevistas, tem um grande valor e uma infinidade de possibilidades em sua abordagem. Porém, neste momento é possível e necessário, em função desta amplitude, abordar e problematizar somente aquelas questões que considero importantes e que atendam aos objetivos do referido trabalho.

4.1 A formação e a atuação profissional

A trajetória da formação reflete na atuação profissional? No caso da Psicologia, se pensarmos em relação às áreas possíveis de atuação, talvez a forma de estruturação dos cursos e as tendências teóricas abordadas influenciem positiva ou negativamente nas práticas profissionais. Além disso, há ainda as questões referentes às ideias construídas no senso comum a respeito do Psicólogo, suas áreas de atuação e a postura esperada e aceita. Conforme Zanelli (2002),

A formação e a atuação do psicólogo na realidade brasileira têm sido objeto de constante estudo. Essas investigações cresceram em quantidade na medida em que um maior número de psicólogos foi colocado no mercado de trabalho, muitas vezes denunciando um desajuste na situação de exercício das atividades profissionais. Quando se verifica o panorama geral desses estudos, incluindo as dissertações, teses e os livros, percebe-se que a análise das relações entre a formação e a atuação do psicólogo organizacional merece maior atenção (p. 17).

Na presente pesquisa, quando questionadas sobre o motivo que as levou a escolher o curso de Psicologia, a grande maioria das entrevistadas ressaltou de início, a dificuldade e a dúvida na escolha de uma profissão em plena adolescência. Interessante destacar que para aquelas que tinham dúvida, a outra tendência para escolha não era por outra profissão da área da saúde, e sim para ciências exatas, como por exemplo, Arquitetura, Administração, com exceção de uma que estava determinada a cursar Medicina Veterinária, mas que acabou fazendo vestibular para Psicologia. Observem-se as transcrições das falas das Entrevistadas D e E:

Na verdade no ensino médio fiz técnico agropecuário, porque eu queria ser veterinária. Naquela época, comecei a pensar na possibilidade de fazer uma faculdade, o que não era algo tão natural e pra fazer eu teria que sair de onde eu morava. [...] O meu sogro me perguntou por que eu não fazia faculdade de Psicologia, ele é formado em Administração, mas sempre admirou o trabalho da psicologia, pois acha que complementa muita coisa. E eu fui fazer o vestibular, sem a menor noção do que eu iria encontrar (ENTREVISTADA D).

[...] por gostar muito de trabalhar com pessoas, eu achei que a Psicologia ia me suprir esta questão das pessoas e o organizacional eu sempre gostei muito da área de administração. Eu gosto desta parte que trabalha liderança, gosto de coisas relacionadas a administração e a organizacional te traz isso (ENTREVISTADA E).

Dou destaque a isso, por entender e verificar que, através das informações fornecidas pelas entrevistadas, que contemplou desde a escolha pelo curso, até as expectativas futuras, este início acaba definindo e caracterizando o perfil e as escolhas na trajetória profissional, pois conforme a Entrevistada C “Eu nunca tive dúvidas, eu nem sabia o que era, mas eu sempre quis ser uma psicóloga de uma grande empresa”.

Ressalto também que a habilidade e o entendimento sobre a necessidade de “escuta”, foram sinalizados em algumas falas como sendo habilidade pessoal e esteve presente nos discursos, quando estes se referiam à escolha pela Psicologia.

[...] o que me fez escolher a psicologia foi ser apaixonada por gente, por gostar de pessoas, e ter uma capacidade de escuta, que eu identificava na época. Eu recebia muito este retorno das pessoas com quem eu convivia (ENTREVISTADA A).

Na adolescência, aquele negócio de definir o que tu quer ser, o que tu quer fazer, e eu tinha duvida, porque no ensino médio fiz magistério. [...] Eu quero fazer vestibular de qualquer forma. Não vou seguir o magistério e não quero na área da educação, mas tinha esta coisa de ajudar o outro, de escutar, enfim (ENTREVISTADA B).

Uma das problemáticas da presente pesquisa situa-se na percepção de que a formação acadêmica tem um papel significativo e determinante na trajetória profissional e na escolha pela área de atuação dentro do campo da Psicologia. Zanelli (2002) afirma que “pode-se falar de uma perspectiva clínica que se estende pela formação e pela atuação” (p. 38). Sabe-se que em sua grande maioria, os Psicólogos quando concluem sua formação acadêmica e vão para o mercado de

trabalho, optam quase que “instintivamente” pela prática clínica. Conforme Zanelli (2002),

Quando comparada às demais, é evidente o forte peso da carga horária destinada à área clínica no processo de formação. É preciso lembrar também que os conteúdos das disciplinas e o discurso dos professores em sala de aula privilegiam a clínica quase unissonamente. Pode-se falar de uma perspectiva clínica que se estende pela formação até a atuação (p. 38).

Mas o que faz com que estes profissionais não percebam as outras tantas áreas e práticas de atuação possíveis nesta profissão? O que faz com que a atuação clínica seja tão sedutora, a ponto de ser um objeto de desejo quase que para a maioria dos formandos? Importante aqui destacar e que poderia responder em parte estes questionamentos é que,

Para o exercício da clínica, afirmam Langenbach e Negreiros, é necessário, tanto para os estudantes como para os recém-formados, e até para os antigos profissionais, seguir um ritual que incluirá: grupos de estudo Freud e Lacan “sine que non”; estágios – sem remuneração, já que estão formados, restando o consolo da gratificação por conta da aprendizagem e do seu uso futuro; supervisões – individuais e em grupos; além de seminários, encontros, jornadas, maratonas, congressos em número nunca dantes existentes – oportunidades pouco exigentes (a não ser financeiramente) de se obter contatos profissionais e de se mostrar atualização. Esta prática mantém a categoria presa a um compromisso elitista e o psicólogo passa a ser constante consumidor de serviços psicológicos – o que representa, em grande parte, um mercado de trabalho autofágico (YAMAMOTO E COSTA, 2010, p. 250).

Ainda assim, a escolha pela atuação na área organizacional e do trabalho em Psicologia pode ser considerada uma “vocação”? Em busca destas respostas é que tive interesse em verificar entre as entrevistadas como foi o seu processo de formação e como este abordava as possibilidades práticas na área da Psicologia Organizacional e do Trabalho. Zanelli (2002), afirma que,

A formação profissional e o exercício das atividades de trabalho pelo psicólogo organizacional têm sido restritos, precários e deficientes. Os limites no preparo para a atuação, em muitos cursos de Psicologia, não ultrapassam as linhas demarcadas pela seleção e orientação profissional, o que revela uma obsolescência até no título conservado para a disciplina. Os departamentos que devotam à formação na área um empenho um pouco maior não conseguem avançar além do fornecimento de algumas técnicas tradicionais, em regra pela insuficiência no tempo disponível para o conteúdo que se pretende transmitir (p. 17).

No que se refere a modelos de formação, de acordo com Ferreira Neto (2010), a Psicologia desde a sua regulamentação, vem sofrendo intensos questionamentos, principalmente nas duas últimas décadas. O autor entende que os modelos de formação atuais não atendem às necessidades e demandas que surgem das práticas dos psicólogos brasileiros. Ele ressalta que até os anos 1980, o modelo de prevalência na formação em Psicologia fora baseado na noção de áreas de atuação. A legislação que regulamentou o ensino e a prática na profissão demarcou três grandes áreas de atuação: a clínica, a escolar e a industrial, onde desde então, os currículos das disciplinas passaram a ser reproduzidos de forma a contemplar estas três áreas.

De qualquer modo, as informações fornecidas pelas entrevistadas sobre esta temática foram bastante significativas, ratificando a problemática sobre o espaço ocupado pela psicologia organizacional e do trabalho e, respondendo, em parte, às questões do parágrafo anterior, conforme segue:

Como todas as pessoas eu comecei pensando na clínica. [...] Nas disciplinas que eram voltadas para psicologia do trabalho, por volta do sexto semestre, que era Psicologia do Trabalho I e II, e tinha uma outra disciplina com nome específico, que hoje não existe mais com esse nome, voltada a psicologia, que tinha no seu nome o termo "industrial". E aí, como eu fui gostando, eu deixei uma eletiva para fazer sobre cultura organizacional. Naquele currículo tínhamos a possibilidade, de escolher fazer o estágio em psicologia comunitária ou psicologia organizacional. Era obrigatório fazer psicanálise e outras clínicas. E eu escolhi, obviamente em psicologia organizacional. [...] Na minha experiência, por serem poucas disciplinas que abordam o assunto e eu acho que existe uma falha que é de se considerar o trabalho mais voltado a RH. Eu acho que o RH é uma porta de entrada pra depois tu ir transformando. Eu acho que o curso de psicologia poderia abordar mais especificamente os processos de RH, porque é uma realidade, é uma porta de entrada, e é muito importante conhecer e saber fazer isso. [...] Na Universidade as disciplinas ficavam muito no sofrimento psíquico, e sem uma coisa palpável de intervenção. [...] A minha turma tinha 79 formandos. Eu lembro claramente de duas pessoas que eu tenho contato ainda hoje, que estão ainda muito identificadas com a área organizacional e do trabalho. A grande maioria dos demais foi pra clínica, do restante teve docência, mestrado, doutorado, área social e comunitária e outras que não seguiram com a profissão (ENTREVISTADA A).

Sempre gostei muito de todas as disciplinas, Genética, Neuro, os testes, que não tinham muito fundamento. Mas durante o curso me foquei muito na Psicanálise que era o forte do curso na Universidade, tinha um viés bem psicanalítico, tinha vários congressos, seminários, traziam nomes bem importantes da área da psicanálise da época. Fiz toda a formação na Universidade [...] Na formação a abordagem da psicologia organizacional e do trabalho, foi pouquíssimo, seleção, treinamento, desenvolvimento, mas

aquela coisa muito mais administrativa do que psicológica, de recursos humanos, mas também pouco, muito pouco. Eu comecei a trabalhar e vi que precisava de maior sustentação, tive que pesquisar, estudar, conversar com colegas (ENTREVISTADA B).

Fiz vestibular pra psicologia, passei, comecei. Já tinha ouvido falar, estava lendo, pesquisando sempre me atraiu isso. E então daí comecei a fazer psicologia e as cadeiras de organizacional são mais tarde. Então tinha muito a questão da clínica, embora a Universidade tenha essa ênfase dividida. Até peguei uma parte de mudança curricular que eu achei que mudou pra bem melhor, foi bem bacana. Ai então eu escolhi fazer o estágio em sistêmica, porque é a abordagem que eu acho que hoje tudo tem que ter uma visão sistêmica. Então na época eu pude ter esta experiência também de clínica. Fiz estágio no SIS, então eu atendi crianças, adolescente e terceira idade, individual, casal e família. Então também eu pensava isso, eu não sei como vai ser a minha vida profissional depois, então quanto mais experiência eu ir adquirindo, melhor (ENTREVISTADA C).

E o que foi mesmo muito marcante foi lá na metade da faculdade que eu encontrei uma professora, [...], que quando eu conheci, eu me espelhei nela, “é assim que eu quero ser”. E ele era muito focada em empresa, e muito em grupo. Fiz o meu trabalho de conclusão com ela, sobre grupos, e ela no meu trabalho acabou me abrindo algumas possibilidades para depois da formatura. [...] Na formação a abordagem em relação a esta outra área foi muito pobre, eu tive duas disciplinas de psicologia organizacional e duas disciplinas de dinâmica de grupo, só, só... [...] Eu me formei com 60 pessoas, e acho que no máximo 10 foram para a área organizacional. [...] Eu acho que da minha época melhorou muito, mas eu sai muito despreparada, até para a clínica, tanto que eu vou fazer uma formação em clínica, para que se um dia eu quiser alguma coisa com consultório e até para o próprio coaching eu poderia entrar mais profundamente. Na formação é pobre, na minha época era muito pobre, a Universidade se dizia psicanalista, os meus estágios em organizacional foram muito curtos, muito sem suporte, a minha supervisora era muito atrapalhada. Eu saí “verde”, quem me acolheu e me orientou foi outra professora (ENTREVISTADA D).

A Universidade tinha um viés muito na área clínica, mas organizacional eu identificava, até fui monitora de cadeiras de testes, eu tinha essa coisa, tinha muito teste projetivo Rorschard, Zulliger TAT, porque tinha muito esta ênfase em cima de testes. E os testes são um recurso que a gente tem hoje dentro da parte de seleção. A gente tinha psicologia do Trabalho, que era uma disciplina que eu gostava. Eu achei que a formação abordou bem a questão organizacional, mas menos que a clínica. A gente tinha cadeiras da parte escolar, psicodiagnóstico (ENTREVISTADA E).

Diante disso, foi possível perceber que entre as entrevistadas, aquelas que mostravam “simpatia” pela prática organizacional e do trabalho, adquiridas tanto no início como durante a formação, iniciaram sua carreira profissional já em busca de atuação nesta área. Enquanto as outras iniciaram atuando na clínica, mas por força do mercado de trabalho, acabaram migrando e obviamente se identificando com a área organizacional e do trabalho, não vendo mais na clínica uma possibilidade

viável ou prazerosa de atuação profissional. Verifique-se que os depoimentos das participantes, elucidam o assunto:

Quando conclui este estágio, surgiu uma vaga de estágio extra-curricular no setor de Central de Estágios, para onde eu fui já entendendo que atuaria na área da psicologia do trabalho. Antes de concluir a formação fui efetivada neste setor. No entanto esta não era uma atividade exclusiva da psicologia do trabalho, e fui me atentando a buscar uma atividade que tivesse mais ligação com o RH, pois entendi que esta área era mais o meu perfil (ENTREVISTADA A).

Direcionada pela psicanálise, me formei e comecei logo a atuar na clínica, montei um consultório em parceria com outra colega que tinha se formado meio ano antes que eu, aqui em Lajeado. [...] Aqui na minha empresa, com o plano, a ideia era trabalhar com a saúde mental do trabalhador, ter acesso às empresas, porque também com o decorrer dos atendimentos e o trabalho com outras empresas. [...] A Consultoria tem 13 anos, e as demandas são proporcionais entre clínica, pelo viés de trabalho da outra sócia, e as demandas da psicologia organizacional, mas as demandas clínicas que chegam são específicas para esta profissional, mas não são demandas da Consultoria. A filosofia da Consultoria está mais direcionada à saúde do trabalhador, atendendo clínica também, mas com este olhar. Eu sempre fiz atendimento, o meu perfil é mais organizacional do que clínica. A minha visão clínica me ajuda, me dá suporte de uma visão muito grande, porque às vezes a gente se perde e fica muito administrativa (ENTREVISTADA B).

Então no dia da formatura, aquela loucura toda. Daí eu disse, Meu Deus e agora, eu preciso trabalhar porque eu vinha disso, antes do meu estagio eu fazia um estagio de 12 horas e 07 disciplinas, eu sempre estive neste ritmo acelerado. De uma hora pra outra não ter nada. Enlouqueci, comecei a panfletar currículo, eu disse nem que não seja na área, qualquer coisa. Tinha uma situação que estava me incomodando, em torno de 05 anos eu nunca tinha trabalhado porque a psicologia nunca me deixou porque o curso só tinha de dia na época, e meu pai me sustentando. Meu Deus que vergonha na cara. Tenho que fazer alguma coisa. Daí então fiquei sabendo que ia ter aqueles contratos temporários no Banco do Brasil, veja só... Fiz seleção, passei. Eu calculava PRONAF, tu tem que conversar com os “colonos”, fazer os croquis. Aí o meu contrato era de 02 meses, e bom! Só pra não ficar parada, e o salário era bem bom. Eu vou fazer. Já começar ir me virando e procurando coisa na área, e comecei a panfletar currículo de manhã. A área da psicologia como um todo, porque eu queria ingressar, mas sempre com a vontade que fosse organizacional. Larguei (currículo) nas APAEs, larguei nas escolas, larguei nas empresas, enfim nos hospitais, em tudo (ENTREVISTADA C).

[...] logo depois da formatura eu comecei a trabalhar como consultora [...] Hoje eu sou consultora independente, não tenho vínculo com ninguém e acho que estou no lugar que eu deveria estar. Tenho tempo livre, tenho tempo pra fazer as minhas coisas e tenho trabalhos que eu escolho fazer. Com o coaching hoje eu me reencontrei, dentro da psicologia, em um outro viés. Nunca atuei como clínica e não pretendo (ENTREVISTADA D).

Depois de formada, uns dias depois, eu comecei a trabalhar numa empresa, logo em seguida, 15 dias depois. Eu me formei em janeiro e início de fevereiro eu comecei nesta empresa. [...] Hoje eu presto assessoria em 04 empresas de Lajeado, Estrela e Arroio do Meio (ENTREVISTADA E).

Importante ainda destacar que a necessidade de formação complementar, tanto imediatamente após a graduação, como ao longo da carreira, foi apontada por todas as entrevistadas, quando questionadas sobre o assunto:

Eu pensei no mestrado pra estudar, mas também para a docência, porque eu comecei a dar cursos, palestras e treinamentos em instituições e comecei a gostar deste lugar de interagir com as pessoas e poder falar das minhas experiências profissionais. Cursando Mestrado em Psicologia Social, na Universidade com bolsa CAPS (ENTREVISTADA A).

Tenho especialização em Psicologia Organizacional e do Trabalho. Fiz duas disciplinas no mestrado em Psicologia e tenho formação de Coaching (ENTREVISTADA B).

Conclui recentemente o curso de Pós-graduação em Gestão de Pessoas. Eu quero estudar sobre marketing, porque a gente tá mexendo nisso hoje lá, e isso tá me instigando, eu gosto e me identifico, não tenho conhecimento. Eu quero saber mais. Acho que fazer uma graduação não seria, eu quero fazer uma especialização nesta área (ENTREVISTA C).

Eu fiz um pós em gestão empresarial, depois eu fiz uma extensão em marketing na Escola X, eu fiz todos os cursos na ABRH e participei da ABRH e da Amcham todo o tempo em que eu estive em POA. Eu participava de mil coisas e tava sempre no circuito de tudo que acontecia no mercado (ENTREVISTADA D).

Eu cheguei a buscar uma supervisão durante um tempo com uma psicóloga organizacional, porque era um trabalho bem desafiador, em empresa grande, eu não tinha a bagagem necessária, então eu fui buscar uma psicóloga em POA. [...] E muitos cursos, de dinâmicas de grupo, de técnicas de seleção, eu fui buscando muita coisa pra complementar e me capacitar. De formação foi a graduação e o pós-graduação, e bastante cursos de extensão ligados à área de RH e gestão de pessoas, congressos, sobre alcoolismos, sobre coisas que a gente começava a enfrentar na empresa eu fui buscando recursos. Eu busquei muita formação nestes cursos de extensão (ENTREVISTADA E).

Ressalta-se que não é intuito aqui desconsiderar ou desqualificar a prática clínica, como opção de atuação profissional, pois conforme Yamamoto e Costa (2010),

Essa crescente capacidade de o psicólogo transitar por duas, três ou até mais áreas de atuação coloca em pauta a própria discussão desse conceito que historicamente estrutura a forma de pensar o nosso campo profissional. Em que medida, quando se consideram as atividades efetivamente desenvolvidas, há limites nítidos entre as diferentes áreas? Isso é bastante claro, por exemplo, na sobreposição entre ações no campo da saúde e na área social e mesmo entre a saúde, a clínica e a própria organizacional e do trabalho com a crescente preocupação com a saúde do trabalhador (p. 262).

Muito pelo contrário, pretende-se através da referida pesquisa, entender os movimentos que ocorrem desde a formação até a prática profissional e favorecer a ampliação do olhar, no que se refere à multiplicidade de possibilidades de atuação que o Psicólogo possui nos diversos campos, podendo inclusive atuar paralelo e concomitantemente em um ou mais campos, como é possível de verificar na realidade das vivências relatadas pelas entrevistadas.

4.2 A Psicologia, seus espaços e as relações com outros campos de saber

Como em todas as profissões, a Psicologia em sua aplicação profissional sofre da mesma forma, o atravessamento de outros campos de saber, não só da área da saúde, mas de tantas outras. Se pensarmos de uma forma geral, isso ocorre possivelmente por força da herança “genética” carregada de suas disciplinas de origem. No caso da Psicologia, apesar de ser oriunda da Filosofia, a influência do modelo médico impresso pela Psiquiatria é refletido de forma significativa no cotidiano das práticas psicológicas, principalmente na clínica. Zanelli (2002) no explica que,

A perspectiva clínica tem sido influenciada pelo modelo médico de explicação dos fenômenos denominados patológicos e está associada a um ideal de exercício das atividades como profissional autônomo. Tem um caráter remediativo ao lidar com os problemas psicológicos, atribuindo, ao próprio “portador de desvios”, as dificuldades de integração do indivíduo no convívio social. O modelo médico assenta-se no pressuposto da existência de causas subjacentes e da improdutividade de intervenções diretas sobre as condições ou os comportamentos considerados desviantes (p. 38).

No caso da Psicologia, quando no campo Organizacional, sabe-se que no cotidiano da atuação profissional, existe o atravessamento da Administração de Empresas, quando nos referimos aos subsistemas de Recursos Humanos, dentro da Gestão Estratégica de Pessoas. Conforme o Conselho Regional de Administração, essas atividades são inerentes à profissão de Administrador no que tange à Organização e Métodos e Administração e Seleção de Pessoal. Porém, esta prática também é legitimada na profissão de Psicólogo, pois de acordo com Carvalho apud Zanelli (2002), que fez “uma síntese da descrição da atuação do psicólogo na área, retirada da Classificação Brasileira de Ocupações” (p. 30),

Na área de trabalho, as referências se distribuem em quatro tópicos: além da avaliação e de orientação/recrutamento/seleção/treinamento (citados em conjunto), surgem as tarefas de avaliação de desempenho e análise ocupacional; marginalmente, são referidas as tarefas de diagnóstico e de adaptação de ferramentas/máquinas (CARVALHO, apud ZANELLI, 2002, p. 30).

As informações colhidas na presente pesquisa, através dos discursos das entrevistadas, revelaram a prática profissional de algumas profissionais de Psicologia na área organizacional. Como já fora citado anteriormente, a grande maioria dos sujeitos da pesquisa, tão logo haviam concluído a sua formação acadêmica, já iniciaram sua atuação profissional na área organizacional e do trabalho. Porém, com exceção de uma, todas as outras foram contratadas para exercer funções relacionadas à Psicologia Organizacional e do Trabalho, e registradas em cargos que não o de Psicólogo. Sabe-se que esta é uma prática recorrente das organizações e que podem nos indicar a forma como é vista e a imagem que estas empresas têm em relação ao Psicólogo atuante nesta área, e que será abordado mais adiante.

De uma forma geral, foi possível verificar uma mudança ao longo do tempo de atuação das entrevistadas, no que se refere aos cargos ocupados e que eram os formalmente registrados em CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social). No início das carreiras, e também quando trocavam de empresa, os cargos ocupados pelas entrevistadas eram os de Assistente Administrativo, Assistente de RH, Assessor de RH, Analista Pleno de RH e Analista de Recrutamento e Seleção. Na medida em que avançavam na carreira, e também no tempo dentro das empresas, os cargos em que eram registradas passavam a ser de Coordenador de Desenvolvimento, Coordenador de RH e Gerente de RH.

Todas as entrevistadas em algum momento da sua carreira tiveram seu registro como Psicóloga. Cabe ressaltar que somente uma das cinco entrevistadas iniciou a carreira e se manteve como Psicóloga; uma solicitou à empresa onde trabalhava o registro como Psicóloga, após aproximadamente 02 anos como Assistente de RH, pois,

O cargo de assistente administrativo, teve um certo período que isto começou a me incomodar, bem como a remuneração, que não havia

espontaneamente um reconhecimento. Num dado momento eu fiz esta referencia para minha supervisora, que seria importante pra mim, ser registrada na carteira como Psicóloga e ter uma valorização financeira de remuneração de acordo com isso. Este pedido foi atendido imediatamente (ENTREVISTADA A).

No que se refere às atividades desenvolvidas por elas ao longo da carreira profissional, em sua grande maioria se referiam aos subsistemas de recursos humanos, como recrutamento e seleção, processo de integração de novos funcionários, treinamento e desenvolvimento de pessoas, entre outros. De acordo com Zanelli (2002),

A restritividade do exercício profissional do psicólogo brasileiro manifesta-se em todas as áreas. O conjunto de atividades desenvolvidas pelos psicólogos, em geral, conforme o levantamento realizado pelo Conselho Federal de Psicologia (Carvalho, 1988, p. 217), revelou-se quantitativamente reduzido e pouco diversificado. Entre as 47 atividades listadas (p. 218-219), não-definidas quanto aos seus conteúdos, 19 delas são atribuídas ao psicólogo organizacional. Assim se distribuem, das mais às menos frequentes (p. 226): Seleção, Aplicação de Testes, Recrutamento, Acompanhamento de Pessoal, Treinamento, Avaliação de Desempenho, Análise de Função/Ocupação, Planejamento/Execução de Projetos, Desenvolvimento Organizacional, Triagem, Cargo Administrativo, Assessoria, Análise de Cargos/Salários, Aconselhamento Psicológico, Diagnóstico Situacional, Supervisão de Estágios Acadêmicos, Orientação/Treinamento Para profissionais, Psicodiagnósticos e Consultoria (p. 30).

Como forma de ilustrar e ratificar as colocações acima citadas pelo autor, a seguir, as transcrições de algumas das falas das entrevistadas sobre este assunto:

Comecei com os processos básicos de recrutamento e seleção para vagas operacionais, e também todo o processo de integração dos novos colaboradores. Fazia entrevistas, fechava o processo de integração, acompanhava os novos funcionários na produção, o que foi muito rico pra mim em experiência e aprendizado, essa convivência com as pessoas no processo produtivo, compreendendo o lado da empresa, o lado do trabalhador. Fazia também o processo de integração, os valores e as políticas de RH. [...] Como Coordenadora de Administração de Pessoal e eu comecei a coordenar a área de desenvolvimento de pessoas, ficando responsável pelos processos de recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento, avaliação de desempenho, comunicação interna, pesquisa de clima, plano de carreira e nesta fase então 2009, eu passei a ser Coordenadora de RH. Não tinha mais a função de Psicóloga e sim o cargo de Coordenadora de RH (ENTREVISTADA A).

Não havia área estruturada de RH, pois a Sede administrativa era em Caxias e a unidade principal era em Lajeado e as outras unidades eram espalhadas, e eu atendia todos os funcionários que atuavam em todas as

unidades, eu não atendia a parte gerencial e administrativa de Caxias, mas na unidade de Lajeado atendia a mecânica e a administrativa. Os funcionários eram contratados em Caxias, passavam por Lajeado e eram distribuídos para as demais unidades e acabavam passando por todas as unidades. Fiz trabalhos de levantamento de situações de riscos, de ansiedade, de postura (reagir ou não reagir). Depois eu continuei prestando assessoria só em seleção, recrutamento eles faziam em Caxias e em algumas situações mais específicas fazia o acompanhamento de alguns funcionários com questões familiares, de acordo com o que vinha ocorrendo e em decorrência do trabalho, de forma individual. Como a empresa não era muito estruturada, tão rígida, com tantos processos, era possível fazer este trabalho mais focado no trabalhador (ENTREVISTADA B).

Era uma vaga para Analista. A pessoa disse pra mim “Tu não serve para esta vaga. Mas nós temos uma vaga de assessoria. Tu aceita?” Eu disse: “Eu aceito qualquer coisa”. Já estava formada, me formei em 2000. [...] Ali tive uma experiência fantástica, porque eu aprendi a fazer avaliação psicológica, eu aprendi a fazer seleção, depois fiquei um tempo coordenando a consultoria. [...] No início de 2003, eu recebi um convite de um cliente nosso, que era uma consultoria de planejamento de carreira. E eu achei o máximo, porque eu ia entrar numa área bem interessante, eu iria fazer a parte de avaliação psicológica, e eu me encontrei nesta nas avaliações. Na outra empresa eu fazia seleção, avaliação e na nova empresa fui fazer planejamento de carreira, eu fui fazer uma parte do planejamento de carreira que é a parte de identificação de talentos, através de testes, onde era possível identificar os potenciais das pessoas. [...] Ela me colocou numa vaga de analista pleno. [...] E eu tinha que fazer absolutamente tudo, eu tinha que coordenar os processos de seleção em todo o estado, remuneração estratégica, que já tinha sido implementada na empresa, vindo da Itália. Eles já tinham implementado na empresa plano de carreira, treinamentos focadíssimos. [...] Como analista de recrutamento e seleção [...] fiquei responsável pela área comercial, recrutamento e seleção, nível Brasil. Tudo o que acontecesse no comercial, treinamentos, tudo, tudo. Eu era consultora da área comercial, 12 unidades no Brasil, seleção, treinamento (ENTREVISTADA D).

Depois de formada, uns dias depois, eu comecei a trabalhar numa empresa. Na época eles só tinham DP, e eu comecei a trabalhar propondo algumas questões lá dentro do RH, iniciando uma trajetória na área de recursos humanos. Isso durou em torno de 09 meses. Essa empresa depois entrou em falência. [...] Como Psicóloga durante 05 anos, mais na área de seleção, e a gente fazia acompanhamento nas unidades, viajava, fazia trabalho de integração com os funcionários, tínhamos o programa de trainees que a gente montou. Tinha um pouco assim, era seleção, acompanhamento, integração, alguma coisa em treinamentos, era instrutora de 5'S, auditora interna. Então eu me envolvi bastante nesta parte da qualidade, também. [...] Foi um grande desafio porque lá também tinha DP, e a gente tinha que começar a fazer alguns trabalhos de envolver as pessoas. Trabalhei com um grupo de humanização, participando da comissão de humanização, fazia treinamentos, seleção, a gente montou alguns programas internos para aproveitamento de pessoas, pra recrutamento interno; o banco de oportunidades, a gente montou um programa de ideias, que eu não me lembro mais do nome, que eu também participava da comissão, recrutamento e seleção direto, fazia sempre esta parte. Teve algumas estagiárias que trabalharam comigo naquele período da Universidade (ENTREVISTADA E).

E hoje, como estão as práticas profissionais destes sujeitos? Ainda “atravessando” e sendo “atravessadas” pelas outras disciplinas? Ou utilizando-se disso como uma forma de crescimento e legitimação do Psicólogo na área organizacional? A grande maioria das entrevistadas, atualmente atuam como consultoras, se auto-nomeando como “Consultora na área de RH e da psicologia do trabalho” (ENTREVISTADA A); “Hoje eu presto assessoria em 04 empresas de Lajeado, Estrela e Arroio do Meio, como Psicóloga” (ENTREVISTADA E); “Consultora Organizacional” (ENTREVISTADA B). A Entrevistada D ressalta que “hoje eu sou consultora independente, não tenho vínculo com ninguém e acho que estou no lugar que eu deveria estar. [...] Com o *coaching*² hoje eu me reencontrei, dentro da psicologia, em um outro viés. Nunca atuei como clínica e não pretendo”.

Cabe aqui fazer uma ressalva em relação à colocação acima. Atualmente, respondendo a uma tendência contemporânea, o *coaching* também está sendo uma prática recorrente na área de gestão, podendo ser exercido por diversas profissões, independente da natureza da área. Sabe-se que o *coaching* ainda não está bem claro quanto à sua aplicabilidade, que pode ser adotado como uma prática ou um senso de gestão, ou ainda dentro de uma formação de qualificação profissional, em torno de 02 anos e que dá a este profissional uma titulação oficial para o exercício da atividade. De acordo com Lages e O’Connor (2010),

Os tempos mudaram e o *coaching* pessoal e o *coaching* empresarial cresceram de forma notável na última década. Muitas pessoas hoje buscam a orientação de um especialista em *coaching* pessoal que possa ajudá-las a aproveitar ao máximo suas oportunidades, e o fato de recorrer a esse tipo de auxílio nos dias de hoje tende mais a despertar curiosidade do que piedade. O *coaching* pessoal invadiu o domínio dos psicólogos e conselheiros, apesar dos indícios de que esses profissionais vêm gradativamente reivindicando seu território em virtude da carência de coaches pessoais devidamente credenciados. O maior índice de crescimento do *coaching* se verifica na área empresarial. Você não precisa ser um psicólogo ou um profissional da área acadêmica para orientar empresários, e as empresas normalmente não morrem de amores pelo mundo acadêmico, que (pelo menos para os observadores externos) parece distante da selvageria do mundo real (p. 07).

² *Coaching* é uma antiga palavra de origem anglo-saxônica que significa “carruagem”, ou seja, um meio utilizado para transportar uma pessoa do ponto em que ela se encontra até aquele em que ela deseja chegar. *Coaching* é uma forma de consultoria de auxílio ao cliente. O *coaching* é uma forma de consultoria de processo, em que a principal tarefa do *coach* consiste em ajudar o cliente a compreender sua maneira de gerar problemas, não de solucioná-los (LAGES; O’CONNOR, 2010, pp. 3-6).

Pode-se pensar que assim como em outras, na atividade de consultoria, que foi citada como sendo a prática atual exercida pelas entrevistadas, há sem dúvidas o processo de “atravessamento” entre as demais disciplinas e profissões. Cabe ao profissional saber como conduzir a sua carreira profissional e também como deseja ser visto pelos demais colegas, seja da Psicologia ou das outras áreas.

Mas devemos pensar o “atravessamento” de uma forma minimalista? Não poderíamos, ampliar o nosso olhar e entender isso como uma “conversação”, onde cada campo de saber, ao invés de adentrar no espaço alheio pudesse conversar com este a ponto de construir saberes? Hoje, se pensarmos na tendência contemporânea da multidisciplinaridade, com vistas a um trabalho interdisciplinar, cada vez mais idealizada entre as profissões, é possível perceber ser este o caminho mais fácil para o convívio harmonioso, produtivo e criativo das práticas profissionais.

4.3 As práticas da psicologia clínica, organizacional e do trabalho: aproximações possíveis

Quando falamos sobre as práticas da psicologia em suas áreas de atuação possíveis, percebe-se haver uma certa confusão ou um mal-entendido entre os profissionais psicólogos no sentido de que existe um limite da atuação nas áreas e linhas teóricas na prática da Psicologia. Digo isso, pois percebo que ao optar por uma ou outra área, o Psicólogo sente a necessidade de eliminar ou anular a sua atuação em outra área de forma simultânea. Ou seja, se escolho atuar na área organizacional e/ou do trabalho, não me é “permitido” atuar na clínica e vice-versa.

Seria essa a orientação passada ao profissional durante a formação? As posturas dos profissionais pós-formação por vezes reforçam esta ideia. Talvez as linhas teóricas da prática clínica produzam nos sujeitos uma espécie de “fascínio” e “encantamento” em função da complexidade da psiquê humana. Ilustrando este pensamento destaco a transcrição da fala da Entrevistada B, sobre esta questão:

E às vezes eu me questiono, será que eu não estou enxergando só a empresa ou só o trabalhador. [...] Meu movimento está há 02 anos bem acelerado em me dar conta de outras coisas, de ver outras teorias, mais comportamental, de usar ferramentas mais adequadas, das pessoas verem

o que podem fazer. O que na verdade era o que eu fazia e faço na orientação. O que este trabalho tem a ver comigo? O que eu quero? O que não quero? Não agir passivamente. Mas não posso sofrer passivamente, sem deixar de considerar o contexto em que esta pessoa esta inserida. É muito complementar e ao mesmo tempo, em algumas situações, a gente enxerga tão divergente. Isto é o que eu tenho construído e lido, eu adoro ler e compro muitos livros. A gente se da conta de tantas coisas que são óbvias, e que não são diferentes ou divergentes, só estão em outra linguagem. Elas se complementam, não se eliminam. Minha formação toda foi: “não faça salada de frutas, se tu segue esta teoria, é esta teoria”. E eu hoje eu acho que elas se complementam e tem momentos que na análise, existem questões pontuais que naquele momento tu poderia te dar conta para dar continuidade, mas que o profissional fica preso naquele negócio e não segue. [...]. Acho que a psicanálise é efetiva, em alguns casos é necessário ficam reavaliando, repontuando. Mas, se a análise dura 06 anos, porque não pode 06 anos, ir e vir. E é isso que esta sustentando a minha prática hoje.

Retorno à questão: qual o motivo que leva os psicólogos a atuarem na área organizacional e/ou do trabalho? E ainda, porque esta área, em particular, por vezes suscita a anulação ou exclusão do olhar clínico em sua prática?

Defendo a ideia de que é possível, salutar e saudável, tanto para o profissional quanto para a pessoa ou grupo de pessoas que está a sua frente como pacientes, funcionários, colaboradores, usuários de serviços, ou como forem denominados, a prática de uma psicologia única, que lance mão das várias linhas teóricas e possibilidades de atuação, de acordo com a necessidade das pessoas. Entendo que não existem limites neste sentido, a não ser pela postura ética do profissional, quando percebe que não tem condições técnicas, de conhecimento ou pessoais de continuar com o atendimento. Nestes casos, a ética profissional nos aconselha a encaminhar o nosso “paciente” a um outro colega, que em nossa opinião, poderá atendê-lo de forma a atender as suas necessidades.

Na presente pesquisa todas as entrevistadas sinalizaram que a escolha pela atuação na área organizacional e do trabalho foi dada pela identificação na área, tanto antes como no decorrer do curso. Apesar disso, percebe-se que muitas vezes esta área acaba sendo uma opção secundária, quando o profissional, por necessidade financeira ou de satisfação moral e/ou pessoal, ou ainda por exigência e cobrança da família, precisa colocar-se no mercado de trabalho. E não tendo conseguido êxito imediato na área clínica, acaba por ver na área organizacional e do trabalho uma possibilidade de atuação profissional, podendo haver identificação ou

não, estando sempre com o foco na clínica. Esta tendência reforça a ideia de que há limites definidos nas atuações e pior, uma não pode ultrapassar o limite da outra, como se fossem duas profissões distintas.

Conforme Zanelli (2002),

Existe uma ideia estabelecida ao longo da recente história da Psicologia no Brasil, pelo fato de o próprio psicólogo restringir-se à seleção e, em grande parte, não ambicionar outras atividades ou postos de trabalho (e o seu treinamento fora da empresa e suas expectativas estão voltadas para a atuação clínica), de que o profissional de Psicologia nas organizações parece apresentar-se como um agente que não pretende ampliar o seu espaço. Conseqüentemente, seu poder é restrito. Isso acaba entrando em choque com supostas características de onipotência ou com tentativas que fogem ao papel restrito (p. 33).

Cabe aqui ressaltar que o curso de Psicologia do Centro Universitário Univates, atendendo às exigências de legislação oferece duas ênfases de formação, uma direcionada à clínica – Clínica Ampliada, e a outra direcionada à atuação na área organizacional e do trabalho – Subjetividade e Trabalho. A partir do sétimo semestre o aluno deve optar por um destas ênfases para dar seguimento ao curso. Ocorre que hoje, mesmo o curso sendo relativamente novo, pois formará a segunda turma em janeiro de 2012, a grande maioria dos estudantes opta pela ênfase direcionada à clínica. Este me parece ser um analisador muito interessante para se pensar como está sendo trabalhada e estimulada a adesão à ênfase relacionada à área organizacional e do trabalho.

A Psicologia Organizacional e do Trabalho, segundo Zanelli et al (2004), tem sua finalidade situada na ideia de desenvolver estratégias e procedimentos que promovam, preservem e reestabeleçam a qualidade de vida e o bem-estar das pessoas. Seu principal objetivo é desenvolver ações que explorem, analisem e compreendam a forma como se dá a interação entre a multiplicação de dimensões que ocupa a vida das pessoas, dos grupos e das organizações, inseridos em um contexto de constantes transformações e de alta complexidade.

Apesar disso, Zanelli (2002), afirma que “o psicólogo organizacional brasileiro executa um pequeno número das possibilidades de aplicação que a área dispõe. O

que é pior, o psicólogo não está preparado nem mesmo para o pouco que executa” (p. 32).

O psicólogo não tem clareza de 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 apud ZANELLI, 2002, p. 32).

Entendo que as afirmações acima soam um tanto quanto agressivas e radicais, mas que podem ser um dispositivo importante para pensarmos sobre esta problemática. Obviamente os cursos de graduação não têm o compromisso de preparar o acadêmico de maneira aprofundada em todas as suas possibilidades de atuação, o que não seria diferente com a Psicologia. Porém, entendendo a área organizacional e do trabalho como a segunda ou terceira área de atuação escolhida pelos psicólogos, penso que as afirmações acima, no mínimo geram desconforto e nos fazem pensar sobre o assunto.

Ferreira Neto (2010), afirma que a reforma universitária iniciada em 1996, cujo texto final foi aprovado em 2004, exerceu um importante atravessamento na formação acadêmica como um todo, mas particularmente na formação do Psicólogo. Segundo o autor

A nova proposta desloca uma concepção curricular antiga, centrada em disciplinas e conteúdos programáticos, para outra cuja preocupação maior é a construção de competências e habilidades profissionais. O currículo não mais é pensado a partir de conteúdos fundamentais que devem ser assimilados para posterior aplicação. A preocupação com conteúdos dá lugar a uma preocupação no desenvolvimento de competências e habilidades durante a formação. Isso exige uma presença maior da prática desde os primeiros períodos do curso; as práticas fornecendo elementos para a reflexão teórica. A formação proposta não repete o modelo fundamentação/aplicação, mas assinala a ligação necessária entre ensino, pesquisa e extensão, e que, desde a graduação, o aluno deve lidar com a produção do conhecimento e não mais com a simples reprodução de conteúdos consagrados (FERREIRA NETO, 2010, p. 137).

Acredito que a presente pesquisa possa contribuir significativamente através das informações obtidas, principalmente no que se refere ao discurso das entrevistadas sobre como estas avaliam as suas formações, tema este abordado na

categoria de análise 4.1 que fala sobre “A formação e a atuação profissional”, do presente trabalho de conclusão.

4.4 As práticas que legitimam a profissão: a busca por essa legitimação em outras disciplinas

Em todas as profissões, independente da área, na medida em que vão sendo exercidas, percebe-se que algumas práticas vão sendo utilizadas como forma de legitimar aquela profissão e novas práticas vão surgindo com o intuito de apoiar os novos padrões e tendências que definem e contextualizam o significado do trabalho. Atualmente, percebe-se que há uma nova proposta de trabalho, onde é exigido do profissional adaptar-se a trabalhar em equipe, equipe esta multiprofissional e com o olhar visando o trabalho interdisciplinar. Estas exigências por sua vez, resultam em práticas que vão ao longo do tempo dando novos formatos à atuação profissional, impondo uma nova configuração e legitimando a profissão a partir de novas formas de ser. Yamamoto e Costa (2010), afirmam que,

Apesar desta ampliação das inserções em diferentes áreas, a área organizacional continua sendo aquela em que há maior percentual de dedicação exclusiva do profissional. Outro dado importante é que a docência deixa de ser uma atividade complementar e passa a ser uma área de atuação exclusiva para importante contingente de psicólogos (p. 262).

É esta percepção que aparece contida abaixo, nos relatos das entrevistadas A, B, D e E, quando questionadas sobre as suas expectativas para o futuro, tanto no que se refere à dedicação exclusiva à docência ou na área organizacional, como na combinação com outras áreas possíveis dentro da Psicologia:

A docência é o que eu quero seguir, não sei se integralmente. Mas talvez integralmente. O que seria ideal pra mim: talvez ter umas 20 horas semanais de docência e umas 16 horas de consultoria, porque eu não quero perder o vínculo com a prática, e continuar dando algumas palestras. No meu grupo de estudos, a gente aborda a síndrome de Bournout, que é uma doença ocupacional, psicossocial, que ainda está sendo pouco investigada no Brasil e acredito que ainda tem muito afastamento e muito sofrimento ligado a isso. Eu já tive a oportunidade de dar palestras em escolas sobre este assunto e se eu pudesse continuar explorando essas áreas, cursos voltados a psicologia do trabalho, saúde do trabalho, síndrome de Bournout, tudo o que envolve a psicologia do trabalho. Estou aberta a montar uma estrutura de RH, a trabalhar nos processos

específicos, mas se pudesse trabalhar com pessoas seria muito bom (ENTREVISTADA A).

As minhas expectativas, são muitas e muito boas, continuar atuando em consultoria na minha empresa, ampliando as práticas desta, na saúde do trabalhador e estar sempre me atualizando. Gosto de atuar dentro das organizações, por isso a docência não está nos meus planos presentes, talvez no futuro (ENTREVISTADA B).

Ah... eu tenho um planejamento bem feitinho. [...] Então, hoje eu conquistei algumas coisas que são muito importantes, que é a esta flexibilidade de horário, eu tive dois meses que eu trabalhei muito, mais do que eu tinha planejado, e eu não quero isso. Eu pretendo ter dois dias inteiros, que podem ser quebrados, pra fazer consultoria em RH e pretendo continuar na avaliação, porque que eu gosto, mas pretendo me focar muito no coaching. [...] Hoje o meu tempo tá dividido assim: 30% com consultoria, 20% dando treinamento e mais 30% fazendo coaching e 20% na empresa de consultoria. Tá excelente, as vezes num dia eu faço três coisas diferentes, e eu adoro isso. Eu faço avaliação psicológica, coaching, treinamento. São três coisas completamente diferentes, e acho isso maravilhoso, porque num mesmo dia eu tenho que remodelar. Eu não tenho rotina, mas por outro lado, eu tenho uma agenda. Acho que dentro de uma empresa, 44 horas, a gente produz muito menos, eu produzia muito menos. Em função da comodidade, porque tu tá ali, se não faço hoje, posso fazer amanhã (ENTREVISTADA D).

Eu não tenho expectativas de seguir, de fazer um mestrado ou um doutorado, que me possibilitaria de trabalhar mais na docência. [...] Eu não pretendo dar sequência na docência, minha atividade fim é este dia a dia na empresa, é isso que eu gosto e às vezes o pessoal me questiona “fazer uma manhã inteira seleção, tu não fica enjoada, não cansa?”. Não, não canso, eu olho pra aquela pessoa que tá na minha frente e penso que é uma nova pessoa que tá aqui, cheia de expectativas, é um mundo todo que tá aqui na minha frente, eu não consigo enxergar como “mais um, mais um, mais um...”. E nos acompanhamentos também, eu penso que é um universo que tá na minha frente, como eu posso entender, como eu posso ajudar, a pensar. Eu acho que até nesta parte de docência eu acabo me saindo bem, interagindo com o grupo, mas não é o meu foco, não é o que eu pretendo seguir na minha vida. Nas empresas tem treinamento, eu sou instrutora do programa de integração de funcionários novos, mas não na docência mais efetiva. E pro meu futuro eu me vejo atuando em empresa, me vejo muitos anos assim. A clínica nunca foi uma opção minha, eu nunca trabalhei na área clínica e nem tive vontade. [...] São desafios diferentes e que te oxigena, que te ajuda a te moldar, pensar de outra forma (ENTREVISTADA E).

Cabe destacar que, assim como em outras profissões, na medida em que a trajetória profissional se inicia outras disciplinas, como já falamos anteriormente, passam a fazer parte do nosso cotidiano de trabalho e com as quais, podemos nos identificar, aliando ou não às práticas em Psicologia. Isto se torna mais provável quando estamos em início de carreira, momento em que vários arranjos e vivências são possíveis. Isto pode ser visto no depoimento da Entrevistada C, cuja formação

em Psicologia foi concluída há aproximadamente cinco anos e que hoje atua em uma organização, ocupando um cargo que não o de Psicóloga, atuando principalmente em processos de recrutamento e seleção de pessoal em todas as áreas da empresa:

O pessoal do comercial disse que eu tenho que virar supervisora de vendas, inclusive tem uma vaga em aberto e eles me convidaram. Eu vejo que eu sou muito boa com as pessoas, matemática, essas coisas de número, de arquiteto, não é comigo. Eu acho que ia me dar muito bem sim, atuar direto como supervisor. Ter a gestão daquela equipe, eu acho que ia fechar total, me instiga, eu vou te dizer que eu gosto muito desta área. Eu penso em fazer o próximo pós em marketing, que eu acho muito legal, que tem tudo a ver com a Psicologia, porque se as pessoas gostarem daquele produto a gente pode bolar coisas muito interessantes. Se eu quero ser um gerente de RH, eu acho que eu tenho que conhecer sim esta parte administrativa, buscar conhecimento neste sentido e é isso que eu vejo pra mim. Claro que eu não vou ser logo uma gerente, passar por uma supervisão ainda, numa equipe menor, eu nem teria esta pretensão de passar de Analista pra Gerente, mas gostaria sim, de ter a minha equipe, dentro da área organizacional. Não me vejo fora disso. Eu quero estudar sobre marketing, porque a gente tá mexendo nisso hoje lá, e isso tá me instigando, eu gosto e me identifico, não tenho conhecimento. Eu quero saber mais. Acho que fazer uma graduação não seria eu quero fez uma especialização nesta área. Mas não abandonaria a psicologia, jamais... em nenhum lugar que eu estiver (ENTREVISTADA C).

Com isto é possível perceber que estando inseridos em um processo de conquista de espaços e sistematização de técnicas e saberes, os Psicólogos vêm buscando estratégias e articulando-se em suas práticas como forma de legitimação da profissão no meio social. Este movimento pode ser visto como uma maneira de contribuir para a construção da história da Psicologia, mesmo que circulando por outras disciplinas como forma de buscar a confirmação de suas identificações com a sua ou com outras profissões.

4.5 As práticas discursivas da profissão

Muitos são os pré-conceitos em relação às práticas do Psicólogo, criados ao longo da história da Psicologia, e que não cabe aqui detalhá-los, porém, quero destacar a ideia mais comum que cerca esta profissão: o tratamento da loucura, ou seja, só procura um Psicólogo aquele que é “louco”. Isto por sua vez, muitas vezes depõe contra e contribui para que as práticas destes profissionais de distancie da

multiplicidade de possibilidades. Atualmente, percebe-se um movimento importante no sentido de trazer essas práticas para o cotidiano das pessoas. Sabe-se que a Psicologia pela sua diversidade em suas linhas teóricas e, conseqüentemente, na prática destas, acaba por vezes, confundindo o seu entendimento no senso comum, o que resulta num distanciamento e resistência por parte das pessoas, ficando assim destinada àqueles considerados “fora do padrão de normalidade”.

Ressalto, porém, que em muitas situações estes estereótipos se formam, em relação à psicologia organizacional e do trabalho, a partir das posturas adotadas pelos psicólogos dentro das organizações, seja pela falta de preparo para atuar nesta área, pelo desconhecimento sobre o que fazer e como atuar, ou ainda pela falta de identificação com a área. Conforme Zanelli (2002),

Da parte das empresas, como não é difícil de deduzir, a reação é de suspeita e reservas quanto ao desempenho do psicólogo. Por meio de experiência pessoal anterior, é mesmo possível identificar organizações que não contratam psicólogos, sob a alegação de ocorrências prévias e desastrosas no contato com esses profissionais (p. 33).

Esta condição se ratifica na fala da Entrevistada A, referindo-se às condições impostas pela organização quanto ao trabalho a ser realizado, diante da sua contratação:

Quando eu fui contratada, foi deixado muito claro a mim, que a minha contratação era uma demanda especificamente para recrutamento e seleção, acompanhamento do trabalho dos funcionários e que tomasse o cuidado de não atender pessoas de forma individual, de um trabalho clínico: “Eu não quero consultório sentimental aqui”.

Ou ainda pelas constatações e conclusões tiradas quanto às percepções referentes ao olhar que as pessoas e as organizações tinham em relação a este profissional, seja dentro ou fora das organizações: “Se há 10 anos atrás, eu entrasse falando sobre saúde mental do trabalhador eles iriam dizer: “aqui não tem louco; aqui trabalha gente normal” (Entrevistada B); “eu me lembro que quando eu me formei eu por um bom tempo não dizia que eu era psicóloga, porque as pessoas diziam: “Ah.. vai me analisar” (Entrevistada D). Neste sentido Zanelli (2002) afirma que,

Dentro dos limites reativos, encontram-se estereótipos e dificuldades ligadas ao exercício profissional em qualquer campo de aplicação. Também compete ao profissional encará-las com preparo, maturidade e discernimento das oportunidades de firmar posições (p. 33).

Importante ressaltar aqui que a cultura profissional do psicólogo no Brasil construída ao longo do tempo, determina as suas práticas e as realidades de atuação, e conseqüentemente a maneira como é visto pela sociedade. Segundo Dimenstein (2000)

A Psicologia que é ensinada nas nossas universidades tem a pretensão de ser apolítica, neutra, e justo por isto está embebida da ideologia dominante e conservadora das relações sociais. Assim, é uma Psicologia ingênua e ineficaz que a universidade termina promovendo, porque psicologizante e a-crítica dos modelos importados, o que leva a um distanciamento do social e uma aproximação ainda maior do aluno às ideias e valores hegemônicos da ideologia individualista que ele carrega, pois oriundo das classes médias urbanas. Nossos currículos, por sua vez, espelham e produzem um modelo hegemônico de atuação profissional - o modelo clínico liberal privatista, o modelo da psicoterapia individual de inspiração psicanalítica – e definições extremamente limitadas do que seja atuação psicológica, de forma a determinar a representação social que o público tem da Psicologia e do psicólogo (p. 104).

Ainda segundo a autora, este fato pode se caracterizar como um entrave para o exercício das atividades em outras e novas áreas. Se pensarmos no campo organizacional e do trabalho, possivelmente no início de suas carreiras os profissionais psicólogos, em sua maioria, norteie suas ações e práticas com base na hegemonia deste modelo, dificultando sua atuação em outros campos diferentes que o da clínica. Estas ações por sua vez, contribuem efetivamente para a imagem que a sociedade, mais especificamente aqui, das organizações de trabalho, constroem e acabam tendo por parâmetro sobre este profissional.

4.6 O papel dos psicólogos nas organizações: constituição de práticas

Mas afinal qual é o papel do profissional psicólogo que opta por atuar na área organizacional e do trabalho dentro das organizações? Tendo por base as informações levantadas na presente pesquisa, verifica-se este papel ainda não está

muito claro, tanto para as empresas como para os próprios profissionais que optam por esta área de atuação.

Vimos anteriormente que a formação de uma maneira geral ainda é bastante direcionada para a área clínica, o que torna precária a formação na área organizacional e do trabalho. Existe um significativo atravessamento da Administração de Empresas, que também é legitimada a desenvolver as atividades relacionadas à psicologia organizacional. E, em função destas questões o próprio psicólogo, quando não possui a identificação “inata” com esta área, também a vê como uma opção secundária de atuação, marginalizando e comprometendo o avanço e a expansão desta no contexto social.

No senso comum, via de regra, psicólogo legítimo é aquele que atende em consultório. Sabe-se que isto é um paradigma histórico construído a partir da Psicanálise de Freud, que exerceu e ainda exerce uma grande influência na formação e nas práticas da Psicologia. Se perguntarmos para a grande maioria das pessoas o que lhe vem à cabeça quando falamos de “Psicologia”, muito provavelmente a imagem que se formará será de um “divã”.

A presente pesquisa abordou junto às entrevistadas a questão “qual é o papel do psicólogo nas organizações?”. Uma delas, quando questionada, me respondeu “É uma excelente pergunta!” e se manteve um tempo em silêncio. Ressalto, pois isso fala de uma posição que normalmente não temos o hábito de nos colocar: a de questionar a nossa atuação profissional e o que estamos fazendo. A seguir, a transcrição das respostas da referida entrevistada, frente a este questionamento:

É uma excelente pergunta. Eu entendo que existem duas possibilidades desenhadas aí. O papel do psicólogo vai depender da demanda da empresa. Essas duas vertentes, seria da psicologia organizacional e da psicologia do trabalho. Hoje eu não vejo as empresas preparadas, conscientizadas e conhecedoras dos benefícios que um psicólogo do trabalho pode oferecer. As empresas se voltam muito a resultados, a números, a indicadores, e elas não enxergam ainda que este trabalho do psicólogo do trabalho, pode gerar resultados futuros. Porque é um trabalho mais gradativo, talvez um pouco mais lento (ENTREVISTADA A).

Como destaquei anteriormente, acredito que as organizações, e principalmente elas, desconhecem a amplitude de possibilidades de atuação do

psicólogo e o quanto ele contribui para o desenvolvimento e crescimento das pessoas dentro e fora da organização. Ainda existem brumas e desconfianças sobre a atuação deste profissional e que como forma de racionalização, é direcionado para atividades administrativas e àquelas que estão dadas como sendo do psicólogo nas empresas, como recrutamento e seleção, acompanhamento, avaliação de desempenho, entrevistas de desligamento, pesquisas de clima, entre outras, e que devem ser exercidas de uma forma positivista, ou seja, através das ferramentas que as confirme e que tragam resultados “palpáveis”. Zanelli (2002), afirma que

Da parte das empresas, como não é difícil deduzir, a reação é de suspeita e reservas quanto ao desempenho do psicólogo. Por meio de experiência pessoal anterior, é mesmo possível identificar organizações que não contratam psicólogos, sob alegação de ocorrências prévias desastrosas no contato com esses profissionais (p. 33).

A transcrição seguinte, fala de uma questão que está começando a ser mencionada e adotada por parte dos psicólogos dentro das organizações, a aplicação das ferramentas de gestão sob o foco da saúde do trabalhador.

É promoção de saúde, tanto da empresa quanto do trabalhador, acho que este é o papel. De ele poder ter um olhar que identifique as necessidades e que possa propor caminhos alternativos, discutir, construir junto tanto com os empresários, gerentes, quanto com as pessoas, os funcionários. Construir caminhos. É o principal papel, a saúde do trabalhador e da empresa (ENTREVISTADA B).

Entendo que este é o principal papel deste profissional, trabalhar os subsistemas de gestão de pessoas, entendendo estas pessoas, como sujeitos inseridos num contexto que exerce grande influência sobre suas questões pessoais, emocionais, comportamentais e me arrisco a dizer, até existenciais. Para Zanelli (2002),

O psicólogo deve ser capaz de aprender, desenvolver e aplicar os conhecimentos gerados mundialmente pela Psicologia, por uma análise crítica da pertinência dos conteúdos ao contexto em que atua. É um profissional que lida, nas atividades de trabalho com assuntos relativos ao ajustamento, à aprendizagem e ao desenvolvimento. A Psicologia quando aplicada às organizações não foge a esse fim (p. 36).

Sem dúvida, os conteúdos que aprendemos durante o curso de Psicologia são fundamentais para que possamos lançar mão de um olhar mais subjetivo, empático e de entendimento sobre os movimentos conscientes e inconscientes das pessoas. Dentro das organizações isto se torna indispensável e muito colaborativo. Desmistificar a imagem do psicólogo que irá “analisar” as pessoas, podendo acessar e ver tudo o que se passa com elas através da sua “bola de cristal”, me parece ser o grande desafio dos psicólogos organizacionais e do trabalho. Adotar uma postura de contribuidor para os processos de saúde dos trabalhadores, construindo relações e orientando comportamentos, é o principal papel deste profissional.

Hoje eu tenho isso muito claro. Quando eu trabalho com uma parceira minha, [...] eu vejo assim... a gente compartilhou isso outro dia, discutindo a situação da empresa onde a gente trabalha. Ela disse: “Que fantástico isso”. Por que a gente fez uma leitura psicológica de uma situação que aconteceu na empresa, que se nós não fôssemos psicólogas nós não iríamos entender. A gente ia levar muito mais tempo para entender o que tava acontecendo. Como a gente tirou a situação do organizacional, que é uma empresa familiar, e trouxe para a configuração terapêutica da coisa, a gente conseguiu entender tudo. E a gente só conseguiu entender porque a gente conseguiu ler o que tava por trás. Então eu acho, sinceramente que a formação muitas vezes me ajuda e tem me ajudando muito, para conseguir entender o que esta acontecendo, olhar meio que de fora assim. Eu acho que isso é o diferencial do psicólogo, e eu vendo muito isso, eu vendo essa diferença, quando eu abro uma vaga, por exemplo, de ter um psicólogo ou de ter um administrador. Acho que o administrador é mais focado, ele mais direcionado, ele é mais administrativo. E o psicólogo, nem sempre, mas se for uma pessoa que tem a veia organizacional ele vai ter uma visão um pouco mais analítica. Essa é a diferença. Esse é o papel, porque a gente não poder ser clínica, porque se a gente começar a “psicanalizar” tudo a gente tá fora. É isso que eu senti. Quando fiz isso me dei mal. Quando eu quis entender muito e dar muito espaço, não era isso que esperavam de mim. E por isso que eu acho que eu me encontrei tanto no coaching, porque o coaching é aquilo ali: objetivo, planejamento e foco (ENTREVISTADA D).

Zanelli (2002) ressalta que os próprios psicólogos, quando reduzem as possibilidades do exercício do psicólogo, acabam se tornando agentes do esvaziamento da sua área. “É o que acontece quando se ouve de estudantes de Psicologia, ou de profissionais, que o psicólogo, em empresa, só faz seleção. Repare que o próprio psicólogo se aceita e se confina a uma realidade mais restrita do que a do mercado real de trabalho” (p. 37). Neste sentido, destaco a seguir o discurso de uma das entrevistadas abordando esta questão, sugerindo formas de desconstruir esta tendência através de um olhar ampliado sobre as práticas, mas

principalmente ressaltando a postura do psicólogo organizacional e do trabalho, como forma de expandir o campo de atuação deste profissional.

Eu vejo que várias oportunidades que eu tive, iniciaram fazendo um trabalho de seleção, que às vezes por algum colegas, colegas de profissão é visto com uma coisa um pouco superficial, muito repetitiva. Eu vejo que a área organizacional, desde a época já que tava na faculdade não era vista como realmente uma opção. Parecia assim que claro que se eu não conseguir muito em outras áreas eu vou acabar indo pra organizacional. Eu percebia como se fosse mais o “patinho feio” da Psicologia é o organizacional, né? Mas eu sempre gostei muito disso, pra mim sempre foi a minha escolha. E eu acho que hoje eu sou tão realizada no que eu faço e as oportunidades aparecem pela visão que eu tenho do que a gente pode fazer. Entrar fazendo seleção, pode parecer pouca coisa. Eu vou dar o exemplo de uma empresa que eu estou há 04 ou 05 anos. Eu comecei com esta demanda, pra trabalhar a área de seleção. Tu começa fazendo seleção, porque tu faz a seleção em conjunto, vai definir perfil junto com o coordenador, com o encarregado, tu faz entrevistas em conjunto, toma decisões junto e é uma oportunidade de tu começar a ter a confiança das pessoas, uma aproximação. Daqui a pouco naquela conversa de decidir o candidato a gente conversa um pouco sobre o setor, tenta entender um pouco o que tá acontecendo, se tá havendo uma rotatividade maior numa área. Tu começa a ter outras oportunidades a partir disso. E hoje o meu trabalho, eu faço seleção ainda, mas o trabalho já migrou pra tantas outras coisas, em função dessa relação de confiança que tu vai estabelecendo. E eles começam a te ver, porque talvez muito dessa visão que as empresas têm do Psicólogo foi o próprio Psicólogo que criou (ENTREVISTADA E).

Em resumo, entende-se que o papel do psicólogo dentro das organizações vai além do aprendizado técnico-científico obtido na formação, pois exige do profissional um olhar mais ampliado sobre o contexto das organizações e do movimento das pessoas que dela fazem parte. Zanelli (2002), afirma que,

Idealiza-se um profissional que atue junto aos recursos humanos, ciente da interdependência sistêmica das partes e níveis da estrutura organizacional e da necessária interação com outros profissionais, que fundamente suas intervenções em critérios científico-metodológicos consistentes e que questione criticamente a inserção de sua prática e o desempenho da organização no contexto social (p. 37).

Para que possa configurar-se nos espaços desta, como ator, deve adotar uma postura de abertura, considerando e valendo-se de todas as possibilidades. Isto é, deve transitar despreziosamente entre as várias disciplinas e profissões que fazem parte dos espaços da empresa, com o objetivo de crescer e contribuir para o crescimento e desenvolvimento das pessoas, e conseqüentemente da organização.

Deve ter a capacidade de compreender as suas inter-relações sistêmicas, a partir da sua percepção em relação aos elementos que compõem este sistema.

Em suma, o papel do psicólogo dentro das organizações é atuar como facilitador e conscientizador do papel dos vários grupos que compõem a instituição, considerando a saúde e a subjetividade dos indivíduos, a dinâmica da empresa e a sua inserção no contexto mais amplo da organização. As atividades exercidas dentro desse papel, que são fundamentadas em técnicas e instrumentos da Psicologia e relacionadas à vida do homem & trabalho, podem trazer desenvolvimento para a empresa, o trabalhador e a sociedade (ORLANDINI, apud CAMPOS, DUARTE, CEZAR e PEREIRA, 2011, p. 705).

O psicólogo em sua atuação pode e deve aliar seus conhecimentos e técnicas da Psicologia com os demais conhecimentos e técnicas, estabelecendo um diálogo ativo entre eles, facilitando a compreensão sobre sua prática, mas principalmente favorecendo o processo de vinculação entre as pessoas.

Nesta direção, abordando a saúde do trabalhador no que se refere à função psicológica que o trabalho exerce sobre os sujeitos trabalhadores, neste caso, os psicólogos atuantes na área organizacional e do trabalho, Clot (2007) apresenta as afirmações de Curie, Hajjar e Baubion-Broye, onde

[...] para eles, ao contrário, a atividade sobre si existe apenas na interseção dos diferentes meios sociais cujos conflitos “provocam” o sujeito a deslocar-se. A vida social convoca o sujeito mais do que o rejeita. Da problemática do “sistema das atividades”, mantemos que a atividade de trabalho faz parte de uma constelação de atividades pessoais em intersignificação (p. 95).

É possível pensar que todas as atividades exercidas pelo sujeito no seu cotidiano de vida, inclusive o trabalho, possuem um significado próprio, que é ao mesmo tempo, específico de cada atividade e interdependente entre si, pois só produz significado para o sujeito na medida em que se entrelaça e se complementa.

Em resumo, a atividade de trabalho é dirigida porque não há atividade sem sujeito. [...] a simples combinação de elementos impessoais, seja qual for o grau de complexidade a que for levada, não pode fazer surgir o sujeito que se pretende que eles deveriam compor. O sujeito permanece ausente dela e se não tiver sido considerado no princípio, ou melhor, ao mesmo tempo, certamente não como consciência inicial de si, mas como ser social (LE BLANC; WALLON, apud CLOT, 2007, p. 95).

Segundo o autor, “trabalhar é sempre enfrentar uma heteronomia do objeto e da tarefa” (p. 95), ou seja, estar sujeito e assujeitado à prevalência do cumprimento das normas e regras previstas no objeto e na tarefa.

Assim se fabricam os meios de trabalho, que traduzem sempre, simultaneamente relações sociais que definem as condições de trabalho. Eles se inscrevem nos gêneros de situações profissionais que envolvem os trabalhadores numa distribuição socialmente integrada do trabalho sobre o objeto. (...) Como observa Bruner, “Em muitos aspectos, ‘a maneira como o espírito trabalha’ depende com efeito das ferramentas que estão à sua disposição” (CLOT, 2007, p. 96).

Para Clot (2007), a atividade de trabalho não só é duplamente dirigida, pelo objeto e pelo sujeito, mas sim triplamente dirigida, ou seja, pelo sujeito, através das ferramentas (objeto) e para alguém – pelo sujeito, para o objeto e para os outros: a tríade da atividade dirigida. E, nesta dinâmica, também não se configuram como algo fragmentado, pelo contrário, a interdependência entre elas é que determinam seu resultado específico ou geral, pois por ser um espaço vivo, uma sempre estará implicada com a outra.

Ela é triplamente e não de modo metafórico. Na situação vivida, ela é dirigida não só *pelo* comportamento do sujeito ou dirigida *por meio* do objeto da tarefa, mas também dirigida *aos* outros. A atividade de trabalho é dirigida aos outros depois de ter sido destinatária da atividade destes e antes de o ser de novo. Ela é sempre resposta à atividade dos outros, eco de outras atividades. Ocorre numa corrente de atividades de que constitui um elo. No terceiro sentido do termo, o trabalho é portanto ainda uma atividade dirigida: atividade dirigida pelo sujeito, para o objeto e para a atividade dos outros, com mediação do gênero. Por esse motivo, pode-se dizer que a atividade dirigida é a unidade mais ínfima do intercâmbio social que realiza o trabalho. A palavra *dirigida* conserva aqui três sentidos diferentes na mesma significação, indicando com isso as dissonâncias que animam essa “unidade”. Propomos assim fazer do conceito de *atividade dirigida* àquele que designa, em psicologia do trabalho, a unidade elementar de análise (CLOT, 2007, p. 97).

Em se pensando na atuação do psicólogo organizacional e do trabalho, penso que a ideia da tríade concerne para que se construa um novo olhar, pois até então, este profissional tende a atuar sempre unilateralmente, ou em função do sujeito (trabalhador), ou em função do objeto (organização) ou ainda com foco nos outros (social). Ao ampliar o olhar, será então possível entender e compreender as manifestações e movimentos advindos da inter-relação entre os “atores” da tríade.

Esta capacidade poderá gerar mudanças positivas e eficazes quanto ao papel do psicólogo dentro das organizações.



5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Problematizar o espaço ocupado, além de pensar os processos ligados ao significado que tem e as várias possibilidades de atuação do psicólogo organizacional e do trabalho foram o fio condutor das proposições do referido trabalho. Pode-se dizer que a partir das informações colhidas através das entrevistas realizadas foi possível contemplar, abordar e ratificar algumas das questões que se propunha inicialmente.

Destaca-se que o perfil tanto de idade, quanto de formação e de atuação profissional das entrevistadas eram diversificados, o que contribuiu significativamente para a pesquisa, pois foi possível abordar as questões propostas sob vários olhares e vivências específicas.

No que se refere à relação entre a formação e a atuação profissional, foi possível constatar, tendo por base os dados da amostra, que os cursos de Psicologia têm em sua grande maioria o enfoque na formação clínica, espelhando e produzindo um modelo hegemônico de atuação profissional, o modelo da psicoterapia individual de inspiração psicanalítica. Isto faz com que as definições se tornem extremamente limitadas sobre a atuação psicológica, determinando assim a construção social que a sociedade forma a respeito da Psicologia e também do psicólogo. Estas construções se tornam obstáculos significativos no exercício das atividades em outras áreas que não a clínica, as quais o psicólogo não se sente preparado, como foi possível verificar nas falas da grande maioria das entrevistadas.

Certamente, os cursos de graduação não têm a responsabilidade de formar profissionais completos, o que não seria diferente com a Psicologia. Porém, é

pertinente afirmar que a carência em contemplar dentro de uma unicidade as práticas possíveis desta profissão se torna um dificultador importante na legitimação da prática psicológica, cabendo ao psicólogo encontrar maneiras de administrar esta carência, podendo comprometer o resultado tanto do seu trabalho quanto do seguimento e andamento da sua carreira profissional.

A valorização excessiva do psicólogo enquanto profissional liberal e autônomo, repassada a este durante a formação, passa a determinar a imagem desta profissão para a sociedade, sendo também muito valorizado e atraindo aqueles que buscam a profissão. Na formação o ensino teórico e de técnicas tem sua prevalência no sentido de fortalecer o foco no modelo individualista de atendimento, onde o profissional tende a pautar sua prática na avaliação, observação e normatização das questões referentes ao seu cliente. Isto faz com que muitas vezes a imagem do psicólogo seja comprometida no sentido de atribuir a este a possibilidade de uma única prática: a clínica. Esta condição pode ser verificada na pesquisa, onde foi ressaltado o desconhecimento que algumas organizações têm a respeito do papel e das funções do psicólogo, temendo que estes transformem o espaço corporativo em um espaço de análise clínica individual.

No que se refere à Psicologia Organizacional e do Trabalho esta, apesar de estar entre a segunda e terceira área de maior aplicação na profissão, ainda busca sua inclusão como área de exercício profissional. Isto pode ser verificado quando há a existência de ênfases nos cursos que se propõem a tratar mais aprofundadamente este tema, como no caso do curso de Psicologia do Centro Universitário Univates. Porém, o que foi percebido na pesquisa é que em sua grande maioria, as entrevistadas durante a formação tiveram minimamente abordadas as questões referentes à psicologia organizacional ou do trabalho. A atuação destas na área se deu por identificação e “simpatia” pelo tema. Normalmente, sabe-se que fora isso, os profissionais encaminham-se para as organizações, porque estas oferecem uma melhor remuneração ou pela necessidade de subsistência.

Ainda neste sentido, percebeu-se também que além de não ter na formação uma preparação mais aprofundada para o exercício na área organizacional e do trabalho, os psicólogos ainda se deparam com os atravessamentos existentes advindos de outras disciplinas, como é o caso da Administração de Empresas, que

também tem a função de preparar e formar profissionais para atuar na gestão de pessoas, através da aplicação dos subsistemas de recursos humanos, em processos de recrutamento e seleção, avaliação de desempenho, gestão do clima organizacional, entre outros. É necessário, portanto ter-se a clareza sobre o fato de a Psicologia adentrar de forma mais efetiva no âmbito das organizações ou deixar esta área de atuação para outros campos de aplicação científica.

Diante disso, é fundamental pensarmos sobre a postura adotada pelo psicólogo dentro das organizações. Tanto as vertentes teóricas que falam sobre este assunto quanto as falas das entrevistadas apontam para uma saída única: o papel do psicólogo nas organizações deve ser pautado na capacidade de adotar uma postura que possibilite a participação e o trabalho em equipes multiprofissionais, visando a interdisciplinaridade. Ou seja, ser capaz de transitar e estabelecer diálogos ativos e participativos entre as diversas disciplinas sejam elas próximas ou não da Psicologia. Esta postura deve desconstruir a ideia de uma superioridade ligada à crença de um conhecimento absoluto, na capacidade de tudo explicar, e centrar-se em ações baseadas em um conhecimento compartilhado e dividido, onde as diferenças profissionais possam conversar entre si, lembrando que este conhecimento é sempre provisório, pois outros sempre virão para complementá-lo.

Além disso, deve sempre alicerçar suas práticas no olhar sobre a saúde do trabalhador, vendo este como sujeito integral, inserido em um contexto que transcende os espaços da organização e que por isso exerce influência direta nos movimentos, comportamentos, atitudes e modos de ver as questões que se apresentam.

Aos psicólogos cabe a missão de conhecer as organizações, bem como a forma de trabalhar com elas. Conhecer as organizações refere-se à capacidade de conhecer, entender e compreender os valores que compõem a cultura destas, pois a cultura norteia e estabelece os movimentos de mudanças e de resistência a estas mudanças por parte das pessoas da organização. Além disso, deve também ser conhecedor daquilo que pode e tem a oferecer, deixando claro aos demais profissionais o que pode oferecer e contribuir.

6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CAMPOS, Keli C. de Lara, DUARTE, Camila, CEZAR, Érica de Oliveira, PEREIRA, Geruza O. de Aquino. **Psicologia Organizacional e do Trabalho – Retrato da Produção Científica na Última Década**. Psicologia: Ciência e Profissão, 2011, 31 (4), 702-717.

CLOT, Yves. **A função psicológica do trabalho**. Sobral. 2. ed. Petrópolis: RJ: Vozes, 2007.

DIMENSTEIN, Magda. **A cultura profissional do psicólogo eo ideário individualista: implicações para a prática no campo da assistência pública à saúde**. Estudo de Psicologia, 2000, 5(1), 95-121.

FERREIRA NETO, João Leite. **Uma genealogia da formação do psicólogo brasileiro**. Memorandum 18, abril/2010. Belo Horizonte: UFMG; Ribeirão Preto: USP. ISSN 1676-1669
<http://www.fafich.ufmg.br/~memorandum/a18/ferreiraneto01.pdf>

FLICK, Uwe. **Uma introdução à pesquisa qualitativa**. 2. Ed. Porto Alegre: Bookman, 2004.

LAGES, Andrea; O'CONNOR, Joseph. **Como o coaching funciona: o guia essencial para a história e prática do coaching eficaz**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2010.

NARDI, Henrique C. **Ética, trabalho e subjetividade**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006.

NASCIMENTO, Maria Livia do; MANZINI, Juliane Macedo; BOCCO Fernanda. **Reinventando as práticas psi**. Psicologia & Sociedade; 18 (1): 15-20; jan/abr. 2006.

PRIMI, Ricardo. **Avaliação Psicológica no Brasil: Fundamentos, Situação Atual e Direções para o Futuro**. Psic.: Teor. e Pesq., Brasília, 2010, Vol. 26 n. especial, pp. 25-35.

SPINK, Mary Jane P. **Práticas discursivas e produção de sentidos no cotidiano: aproximações teóricas e metodológicas**. 2. Ed. São Paulo: Cortez, 2000.

TIFFIN, J. & McCORMICK, E.J. **Psicologia industrial**. São Paulo: EPU. 1975.

YAMAMOTO, Oswaldo H.; COSTA, Ana Ludmila F. (Organizadores). **Escritos sobre a profissão de psicólogo no Brasil**. Natal, RN: EDUFRN, 2010. 274 p.

ZANELLI, José Carlos. **O psicólogo nas organizações de trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2002.

ZANELLI, José Carlos, BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo, BASTOS, Antonio Virgilio Bittencourt. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.





ANEXOS

ANEXO A – CARTA-CONVITE ENVIADA POR E-MAIL

Prezada Sra.

Sou estudante do curso de Psicologia do Centro Universitário Univates, e estou neste momento desenvolvendo meu Trabalho de Conclusão de Curso, que busca verificar a atuação dos psicólogos na área organizacional e do trabalho no município de Lajeado. A amostra da pesquisa será composta por profissionais psicólogos que atuam nesta área, independente do tempo de atuação.

Sendo assim, gostaria de convidá-la para participar desta pesquisa. Serão 11 perguntas sobre a atuação do psicólogo na área organizacional e do trabalho e suas perspectivas. O tempo estimado será em torno de 01 hora.

Desta forma e diante do seu aceite, gostaria de ver a possibilidade, de agendarmos um horário para a conversarmos. Quanto ao local, este poderá ser definido conforme sua preferência e comodidade, havendo também a possibilidade de ser em uma sala nas dependências da Univates, cuja reserva será de minha responsabilidade.

Fico então no aguardo de um retorno, e desde já agradeço.

Cordialmente

Denise Cyrne

Estudante do curso de Psicologia do Centro Universitário Univates

Contato: (51) 9673-5645

e-mail: denise.cyrne@hotmail.com

ANEXO B - ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA

Nome do profissional: _____

Idade: _____

Tempo de formação: _____

Instituição de formação: _____

Tempo que trabalha na área organizacional e do trabalho: _____

Cargo que ocupa atualmente: _____

1. Gostaria que me falasse sobre a sua trajetória profissional, começando pela formação/graduação.
2. Quais os cargos ocupados em sua trajetória profissional?
3. Durante a sua formação acadêmica, como foram abordadas as práticas possíveis do profissional psicólogo?
4. Qual foi sua primeira atividade como psicólogo logo após a formação?
5. Em sua opinião qual é o papel do psicólogo nas organizações?
6. Quais as atividades e processos desenvolvidos cotidianamente por você, como psicólogo, na sua atual atuação? Como você vê isso? Gosta? São adequadas?
7. O que levou você a escolher a área da psicologia organizacional e/ou do trabalho?
8. Quais são as atividades ou práticas, em sua opinião, que um psicólogo organizacional deve e/ou pode desenvolver dentro de uma organização?
9. Você acredita que houve mudança nas práticas da Psicologia nas organizações? Quais?
10. Cursou ou está cursando alguma formação específica na área organizacional e do trabalho?
11. Quais suas expectativas para o futuro?

ANEXO C - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Pelo presente Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, declaro que estou disposto(a) a participar da pesquisa “AS PRÁTICAS DO PSICÓLOGO NAS ORGANIZAÇÕES DE MÉDIO E GRANDE PORTE DO MUNICÍPIO DE LAJEADO”, proposta pela pesquisadora responsável, Professora Gisele Dhein, e pela acadêmica-pesquisadora, acadêmica de Psicologia, Denise Andréa de Carvalho Cyrne. A pesquisa tem por objetivo conhecer as práticas do psicólogo em empresas de médio e grande porte, situadas na no município de Lajeado, e que fui esclarecido(a) de forma clara e detalhada, sem ser obrigado(a), sobre os objetivos da pesquisa. Justifica-se por problematizar o lugar ocupado pelas práticas da psicologia organizacional e/ou do trabalho no meio profissional no município de Lajeado, bem abordar esta discussão na formação acadêmica.

Você participará de uma entrevista, com duração aproximada de uma hora, aonde serão realizadas algumas perguntas quanto à sua prática profissional. A conversa será gravada e transcrita e estes dados serão utilizados somente para fins científicos e seu nome não será identificado. A técnica de coleta de dados pode desencadear alguns desconfortos, tais como:

- a duração da entrevista será de aproximadamente uma hora podendo estender-se por um tempo maior, de acordo com as respostas. Caso você sinta algum desconforto poderá retirar-se por alguns momentos do local.

- você poderá sentir-se desconfortável em relação a expor-se, neste caso será fornecido apoio necessário.

Fui igualmente informado(a):

- 1) da garantia de receber esclarecimento sobre o estudo e resposta a qualquer pergunta relacionada com a pesquisa, a qualquer momento durante a realização da mesma;
- 2) da liberdade de recusar ou retirar meu consentimento e deixar de participar do estudo, sem que isto traga qualquer prejuízo ou penalidade;
- 3) da segurança de que não serei identificado(a) e que se manterá o sigilo da identidade e minha privacidade;
- 4) de que os dados recolhidos serão usados unicamente para os objetivos da presente pesquisa;
- 5) de que embora a entrevista seja gravada é garantido total sigilo, não havendo identificação da minha identidade e que poderei requerer da entrevistadora-pesquisadora a transcrição integral da minha entrevista, se assim eu desejar;
- 6) de que os dados obtidos com a pesquisa serão utilizados para fins de divulgação científica em congressos, seminários e periódicos;
- 7) de que a participação na pesquisa não implicará em qualquer custo;
- 8) de que serão mantidos todos os preceitos ético-legais durante e após o término da pesquisa
- 9) do compromisso de acesso às informações em todas as etapas o trabalho, bem como dos resultados, ainda que isso possa afetar minha vontade de continuar participando;
- 10) de que a técnica de coleta de dados pode desencadear alguns desconfortos e a forma que eles serão minimizados.

Este documento será redigido e assinado em duas vias, ficando uma via comigo e outra com a acadêmica-pesquisadora.

A acadêmica-pesquisadora responsável por este projeto de pesquisa é Denise Andréa de Carvalho Cyrne fone (51) 9673 5645, tendo este documento sido revisado e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa (COEP), da UNIVATES.

Data: ___/___/_____

Nome e assinatura do/a participante

Nome e assinatura da pesquisadora responsável

