

# O PSICÓLOGO NAS ORGANIZAÇÕES: LIMITES E POSSIBILIDADES

Amanda Miranda Gomes dos Santos<sup>1</sup>; Alan da Silva Oliveira<sup>2</sup>; Eliziane Jacqueline Dos Santos<sup>3</sup>.

Estudante do curso de Psicologia; e-mail: [amandaa\\_gomes@hotmail.com](mailto:amandaa_gomes@hotmail.com)<sup>1</sup>

Estudante do curso de Psicologia; e-mail: [alan\\_oliveira01@hotmail.com](mailto:alan_oliveira01@hotmail.com)<sup>2</sup>

Professor da Universidade de Mogi das Cruzes; e-mail: [elizianeferreira@umc.br](mailto:elizianeferreira@umc.br)<sup>3</sup>

Palavras-Chave: Psicologia organizacional; Atuação; Formação.

Área de Conhecimento: Psicologia Organizacional

## INTRODUÇÃO

A área organizacional é alvo de constantes críticas voltadas para o seu papel, visto, muitas vezes, como intermediário de relações sociais de exploração e discriminação, além disso, pode ser vista ainda como a que é procurada por aqueles que querem uma melhor remuneração ou que precisam sobreviver sem ansiar por grandes realizações pessoais (BASTOS E GALVÃO-MARTINS, 1990). Esse “preconceito” quanto à área organizacional pode ser devido tanto por um desfavorecimento desta nos currículos dos cursos de formação, quanto por uma falta de reconhecimento das empresas onde psicólogo trabalham. Tomanik (2003) comenta que diante das condições de desigualdade, exploração, coerção e sofrimento envolvidos no mundo do trabalho atual, a inserção do profissional de Psicologia nesta área não poderia se dar de outra forma se não cercada de contradições e polêmicas. Isso porque, ainda é descaracterizado o modo de atuar do psicólogo, havendo confusões sobre seu papel que não se sabe se deve ser o de otimizar lucros e desempenhos ou uma conciliação entre os interesses do capital e dos trabalhadores, mesmo nessa contradição à qual o profissional está submetido, o mercado de trabalho “nunca deixou de demandar a atuação desse profissional de Psicologia, embora tal demanda pudesse ser maior, se a própria Psicologia o valorizasse mais” (BORGES, 2010, p.277). O psicólogo tem muitas possibilidades de atuações dentro das organizações e constata-se que profissionais e faculdades devem se atualizar para que esse campo seja ampliado, de forma que o psicólogo seja estratégico para as organizações, o que fará também com que outros profissionais e estudantes tenham uma visão mais ampla da área organizacional; visão esta que pode fazer com que se diminuam os preconceitos sobre a área. Neste âmbito, como o psicólogo que atua nas organizações percebe o seu trabalho? Quais as dificuldades e possibilidades de intervenção no ambiente empresarial e como a sua atuação pode contribuir para o sucesso estratégico e organizacional?

## OBJETIVOS

O objetivo principal da presente pesquisa é de Explorar e explicitar a contribuição do Psicólogo Organizacional para as empresas, bem como analisar as práticas do psicólogo e os resultados obtidos a partir das intervenções no âmbito da gestão de pessoas.

## METODOLOGIA

A primeira etapa do estudo consistiu na pesquisa bibliográfica, em que se buscou a inserção do psicólogo nas organizações a partir da leitura de publicações que tratem da atuação do profissional nestes espaços. Objetivou-se com essa pesquisa teórica

"reconstruir teorias, conceitos, ideias, ideologias, polêmicas, tendo em vista, em termos imediatos, aprimorar fundamentos teóricos" (DEMO, 2000, p.20). A segunda etapa da pesquisa, que se refere ao campo para coleta de dados, foi constituída por uma amostra de profissionais com formação em psicologia, de ambos os gêneros e que estão ou estiveram inseridos nas Indústrias, empresas de pequeno e médio porte e prestação de serviços. Estes profissionais trabalham ou trabalharam nas vertentes da Psicologia Industrial, Organizacional e Saúde do Trabalhador, na região da Grande São Paulo. Com esta etapa, foi realizado o aprofundamento referente a questões relacionadas à sua atuação e limitações de intervenção nas organizações que se mostrarem relevantes do ponto de vista explicativo. Estudou-se uma amostra de 51 profissionais que atendiam aos critérios de inclusão estabelecidos. O período de coleta de dados foi de fevereiro a junho de 2017. Foi proposto, para este grupo de indivíduos, a aplicação de um questionário semiestruturado, com perguntas pertinentes ao objeto de estudo, cujos dados colhidos foram analisados de forma quantitativa para as questões fechadas, demonstrado por tabelas. Em se tratando das questões abertas os dados colhidos foram analisados de forma qualitativa.

## **RESULTADOS E DISCUSSÃO**

Com base na análise das respostas, pôde-se constatar que 74,5% dos entrevistados eram do sexo feminino, enquanto os outros 25,5% do sexo masculino, o que se mostra um resultado esperado, já que “a Psicologia é uma profissão exercida predominantemente por mulheres” (SILVA E MERLO, 2007, p.140). Quanto à escolaridade, 33,3% dos profissionais fizeram um curso de especialização e 9,8% estão com esta em curso, 13,7% estão cursando o doutorado enquanto outros 13,7% são doutores, 9,8% estão com o mestrado em curso e 5,9% são mestres, 4% fizeram MBA e os outros 9,8% tem apenas o superior completo, tal fato pode se relacionar com o afirmado pela literatura que assinala que a graduação é insuficiente para uma ampla atuação nas organizações, pois, como afirma Zanelli (2009) percebe-se a limitação do despreparo do profissional da área da psicologia organizacional, o que se dá, principalmente, por parte de sua formação primária, deficiente e restrita, em que os cursos de graduação do país não ultrapassam o ensino básico de orientação profissional e seleção de funcionários, restringindo inclusive o título da disciplina; as instituições que ainda buscam possibilitar um conhecimento mais amplo na área, apenas logram transmitir princípios e técnicas tradicionais, alegando a insuficiência de tempo hábil para transmitir todo o conteúdo pretendido. Sabendo que apenas 9,8% dos profissionais não têm ainda uma formação extra à graduação, suas áreas de atuação foram tabuladas em relação ao que eles descreveram como suas funções, com isso, pôde-se analisar as formas de atuação e tarefas exercidas dentro das organizações em que estes psicólogos estiveram presentes, pois pensar na importância do psicólogo nas organizações nos remete a pensar nas funções que este realiza ou pode realizar dentro da organização. Assim, com a tabulação das respostas dadas pelos participantes da pesquisa, foi constatado que os profissionais atuam nas seguintes áreas:

<b>Áreas de atuação</b>	<b>Frequência</b>	<b>Porcentagem (%)</b>
<b>Recrutamento e Seleção</b>	6	11,8
<b>Treinamento e Desenvolvimento</b>	3	5,9
<b>Recrutamento e Seleção/Treinamento e Desenvolvimento</b>	9	17,6
<b>Cargos e Salários/Remuneração</b>	2	3,9
<b>Docência</b>	6	11,8
<b>Orientação Profissional/Desenvolvimento</b>	4	7,8
<b>Avaliação Psicológica</b>	1	2
<b>Gestão de Pessoas/Administração de RH</b>	10	19,6
<b>Consultoria/Coaching</b>	5	9,8
<b>Outros</b>	5	9,8

Pôde-se notar que grande parte das áreas listadas segue a linha mais tecnicista com atividades pontuais a resolução de problemas, porém, também se visualiza uma atuação mais pautada em ações menos específicas e mais presentes no dia a dia das organizações, tais como o treinamento e desenvolvimento, a orientação profissional, o desenvolvimento e a gestão de pessoas, tarefas essas que podem ser consideradas mais atuais e que visam tanto a maior produtividade da organização, quanto, possivelmente, o bem estar do profissional. Tal resultado vai de encontro com o encontrado por Silva e Merlo (2007, p. 142) que descrevem em sua pesquisa com 10 profissionais da área organizacional que “em relação às atividades do cotidiano desses profissionais, elas são predominantemente ligadas à Psicologia organizacional”, ou seja, “mais identificada com as tarefas de recrutamento e seleção de pessoal, treinamento, avaliação de desempenho e outras rotinas típicas de uma área de recursos humanos” (JACQUES, 1999 apud SILVA e MERLO, 2007, p.135). Com isso, vemos que apesar do grande foco ainda em atividades mais tecnicistas, o psicólogo organizacional vem ganhando campo e abrindo espaço para uma atuação mais ampla, o que vem sendo feito aos poucos enquanto ganham espaço em cada organização. As variadas mudanças segundo a compreensão de considerável parte da amostra estudada estão vinculadas principalmente na articulação da atuação e do esclarecimento acerca da funcionalidade do conhecimento científico contemporâneo por detrás de tal prática para administrações tradicionalistas, que compreendem a prática do profissional psicólogo de uma forma estereotipada. Constatou-se que, muitas dessas atuações e mudanças estão vinculadas principalmente na compreensão e esclarecimento deste campo de atuação e o rompimento de práticas arcaicas que já não são mais válidas ou até mesmo incorretas diante da realidade vivenciada pelo meio empresarial em respeito à ética, direitos e bem-estar dos colaboradores (CUNHA e SANTOS, 2016).

## **CONCLUSÕES**

Diante dos conteúdos analisados nesta pesquisa e os dados coletados por meio do questionário, percebe-se que a atuação no campo organizacional torna-se mais ampla e minuciosa gradativamente, principalmente devido ao espaço conquistado pelos profissionais da área devido a suas intervenções e propagação do desempenho adequado de tal prática profissional. Pôde-se perceber que o psicólogo organizacional é um profissional que pode realizar uma série de tarefas dentro de organizações e que, além das citadas, pode estar buscando novas formas de aumentar a qualidade de vida dos

trabalhadores e conciliar isso com o aumento de lucro das organizações. Entretanto, esse profissional ainda tem que enfrentar desafios e vencê-los para que seu espaço dentro dessas organizações seja garantido e para que seu trabalho seja reconhecido. É válido citar que a pesquisa teve limitações, dado o número de integrantes de sua amostra e ao fato de que a mesma foi realizada por meio de um questionário online em que as respostas foram objetivas, em sua maioria, assim, uma sugestão seria que mais pesquisas no âmbito organizacional sejam realizadas, podendo, possivelmente, aprofundar prioritariamente nas questões mais emergentes da área. Conclui-se, que, como levantamento sobre as trajetórias de carreira e as percepções sobre a formação e a atuação dos profissionais que atuaram na área organizacional, este estudo pôde fornecer informações relevantes, tanto para o conhecimento da realidade profissional quanto para as discussões acerca da formação, na medida em que os resultados encontrados permitiram a explicitação da contribuição do Psicólogo Organizacional para as empresas, bem como seus sentimentos e percepções acerca de seu próprio trabalho e de como os outros são percebidos para ele em relação à execução de suas tarefas.

### **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt; GALVÃO-MARTINS, Ana Helena Caldeira. **O que pode fazer o psicólogo organizacional. Psicologia Ciência e profissão**, volume 10. Brasília, 1990.

BORGES, Livia de Oliveira. A Psicologia do Trabalho e das Organizações no Brasil floresce?. **Estud. psicol. (Natal)**, Natal, v. 15, n. 3, p. 277-279, 2010.

CUNHA, Kellyn Telles; SANTOS, Ademir dos. **Manual Prático De Treinamento E Aprendizagem Organizacional**. Clube de Autores, 2016.

DEMO, P. **Metodologia do conhecimento científico**. São Paulo: Atlas, 2000.

SILVA, Patrícia Costa da; MERLO, Álvaro Roberto Crespo. Prazer e Sofrimento de Psicólogos no Trabalho em Empresas Privadas. **Psicologia Ciência e Profissão**, v. 27, n. 1, p. 132-147, 2007.

TOMANIK, Eduardo A. **Para onde andar o “Lobo Mau” da Psicologia?** . Maringá: Psicologia em Estudo, 2008.

ZANELLI, José Carlos. **O psicólogo nas organizações de trabalho**. Porto Alegre: Artmed Editora, 2009.