

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS E NATURAIS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA
INSTITUCIONAL**

FLÁVIA DE MELO DOS SANTOS

**UM RECORTE DO CENÁRIO DA PSICOLOGIA
ORGANIZACIONAL NO ESPÍRITO SANTO**

**VITÓRIA
2013**

FLÁVIA DE MELO DOS SANTOS

**UM RECORTE DO CENÁRIO DA PSICOLOGIA
ORGANIZACIONAL NO ESPÍRITO SANTO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia Institucional, da Universidade Federal do Espírito Santo, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Psicologia Institucional na área de Processos Educacionais, História e Cidadania.

Orientadora: Professora Doutora Elizabeth Maria
Andrade Aragão

Coorientadora: Professora Doutora Lílian Rose
Margotto

**VITÓRIA
2013**

UM RECORTE DO CENÁRIO DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL NO ESPÍRITO SANTO

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia Institucional, da Universidade Federal do Espírito Santo, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Psicologia Institucional na área de Processos Educacionais, História e Cidadania.

Vitória 26 de junho de 2013.

BANCA EXAMINADORA DA QUALIFICAÇÃO

PROFESSORA DOUTORA ELIZABETH MARIA ANDRADE ARAGÃO
Programa de Pós-Graduação em Psicologia Institucional/UFES
Orientadora

PROFESSORA DOUTORA LÍLIAN ROSE MARGOTTO
Programa de Pós-Graduação em Psicologia Institucional/UFES
Coorientadora

PROFESSOR DOUTOR RAFAEL DA SILVEIRA GOMES
Programa de Pós-Graduação em Psicologia Institucional/UFES

PROFESSOR DOUTOR THIAGO DRUMOND MORAES
Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Desenvolvimento/UFES

Dados Internacionais de Catalogação-na-publicação (CIP)
(Biblioteca Central da Universidade Federal do Espírito Santo, ES, Brasil)

S237r Santos, Flávia de Melo dos, 1974-
Um recorte do cenário da Psicologia Organizacional no
Espírito Santo / Flávia de Melo dos Santos. – 2013.
73 f.

Orientadora: Elizabeth Maria Andrade Aragão.
Coorientadora: Lílian Rose Margotto.
Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade
Federal do Espírito Santo, Centro de Ciências Humanas e
Naturais.

1. Psicologia organizacional. 2. Psicólogos - Espírito Santo
(Estado). I. Aragão, Elizabeth Maria Andrade. II. Margotto, Lílian
Rose, 1967-. III. Universidade Federal do Espírito Santo. Centro
de Ciências Humanas e Naturais. IV. Título.

CDU: 159.9

De tudo ficaram três coisas...
A certeza de que estamos começando...
A certeza de que é preciso continuar...
A certeza de que podemos ser interrompidos
antes de terminar...
Fazemos da interrupção um caminho novo...
Da queda, um passo de dança...
Do medo, uma escada...
Do sonho, uma ponte...
Da procura, um encontro!

Fernando Sabino

AGRADECIMENTOS

Considero que agradecer é um bom encontro que proporcionamos a nós mesmos. Quem agradece está feliz porque algo bom lhe aconteceu, e atribuir certa responsabilidade a outras pessoas por essa alegria torna esse momento de felicidade mais bonito e real. Alegria que não se compartilha é alegria morta, assim como as escrituras de um livro que permanece fechado.

Há muitas pessoas com quem quero compartilhar a minha alegria, porém tenho algum receio de parecer injusta se esquecer de mencionar alguém, então, por precaução, me adianto e cito um trecho de um dos poemas de Clarice Lispector: *Por não Estarem Distraídos*: "Tudo só porque tinham prestado atenção, só porque não estavam bastante distraídos. Só porque, de súbito exigentes e duros, quiseram ter o que já tinham. Tudo porque quiseram dar um nome; porque quiseram ser, eles que eram".

Se, por ventura, esqueci neste texto um nome ou outro é porque me distraí, mas acreditem: distração às vezes é bom. Não foram poucas as vezes que foi preciso "distrair" no intuito de finalizar esta Pesquisa, geralmente a gente se distrai com o que ou quem preza, e assim, ao nos distrairmos, imprimimos liberdade e aprendemos estimar ainda mais.

Então, mesmo de um jeito meio distraído agradeço:

- * Aos meus pais, Joel e Janete, que me ensinaram que o estudo me levaria a alguns caminhos que nem imaginava, mas que iria gostar de percorrê-los.
- * As minhas irmãs Marcela e Giselle, por tornarem as nossas diferenças sinônimo de cooperação nos momentos mais difíceis da nossa família. E também a Sofia e Ruy, minha amada sobrinha e meu querido cunhado.
- * A Giovana, companheira, parceira, torcedora fiel da concretização desse projeto de vida.

* Aos meus avós e a Bel, in memoriam, ainda muito queridos e presentes no meu coração.

* À Beth Aragão, orientadora, mestre, amiga. Acolhedora, paciente e presente sempre. Agradeço pela aposta, pela coragem da aposta não somente em mim, mas, principalmente, nessa temática da Psicologia Organizacional. A admiração dos tempos da graduação ganhou mais motivos para se multiplicar. Muito pude aprender e levarei para sempre comigo a sua marca desafiadora, elétrica, contagiante, simples, humana, perspicaz.

* À Lílian, coorientadora, por seus toques sempre muito pertinentes, por sua coerência e sutileza, que contribuíram imensamente para o cumprimento desta proposta.

* A banca orientadora, composta por Thiago e Rafael, que trouxe muitas contribuições para que este estudo se tornasse uma pesquisa científica, e pudesse de fato acrescentar na construção de uma Psicologia que é plural.

* Aos amigos-professores Ana Paula e Kleber, que dispuseram boa parte de seu tempo para me auxiliarem a ingressar no Mestrado, com leituras e releituras, entre memoriais, projetos, cafés, e-mails e mares. Persistimos e conseguimos.

* As professoras Cristina Lavrador, Leila Domingues, Gilead e Ana Heckert, por terem promovido o meu reencontro com a Psicologia Institucional após tantos anos. Foi um bom reencontro!

* Ao Grupo de orientação, que mesmo com alguns períodos de afastamento se fez presente em e-mails, festas e atravessamentos ciganos.

* À Soninha (Secretária), uma grande amiga que fiz nesse percurso, à Silvia e aos demais professores e colegas alunos do PPGPSI, que fizeram a diferença nessa formação, compartilhando práticas, olhares e modos de vida.

* Às psicólogas entrevistadas, que aceitaram compartilhar suas vivências profissionais com tanta entrega e profissionalismo.

* As amigas e parceiras Ariane e Jamily, que concretamente sentaram comigo e me auxiliaram a escrever nos momentos em que a minha mente insistia em paralisar qualquer sinal de escrita.

* À tia Nicinha, que com uma oração poderosa de clamor a Deus fez com que essa dissertação fluísse, no último mês, como as águas de um rio.

* Aos meus amigos de graduação, de mestrado e de muitos outros contextos e encontros, que sempre torceram por mim: Tânia Pires, Denise Gomes, Chris Torres, Dirval, Alexandre Zonta, Jefferson, Lhemir, Luciana Lindinger, Catarina Zambom, Andréa Nascimento, Sandra Pereira, Elisa Souza, Karina Musso, Anelise Gorza, Vânia Telles, Zezé, Alexandre, Detman, Sidnei e outros...

* Aos alunos que tive ao longo do tempo em que lecionei nas escolas: CEDTEC, SALESIANO, UFES no Estágio em Docência, Faculdade FASE e como Designação Temporário no Estado.

* À Prodest, ao IDAF e ao DETRAN, que me concederam o horário especial de estudo, tornando possível o cumprimento da minha carga horária no Mestrado.

* À Rosângela e a Lierete, que fizeram a revisão de Português e das normas de publicação, com muita eficácia e esmero.

Agradeço à DEUS por último, propositalmente, pois à ele cabe o meu obrigado especial por essa conquista.

Então de coração, Obrigada!

RESUMO

Esta pesquisa se propôs a investigar o olhar de onze psicólogos organizacionais do estado do Espírito Santo acerca da Psicologia Organizacional, especialmente de profissionais que trabalham em grandes organizações localizadas no estado do Espírito Santo. De forma específica, foi possível distinguir que quatro desses profissionais trabalham em indústrias, quatro trabalham em empresas de serviços e três trabalham em empresas de consultoria de recursos humanos. Utilizou-se como proposta metodológica uma visão qualitativa, pois se supõe que a pesquisa qualitativa permite apreender a multiplicidade de condições do humano e do mundo do trabalho. Afirma-se nessa pesquisa uma atuação do Psicólogo Organizacional que se modifica com as mudanças no mundo do trabalho e, portanto, se constitui de múltiplas formas e com distintos movimentos no Estado do Espírito Santo.

ABSTRACT

This research is proposed to investigate the look of eleven psychologist in the Espírito Santo State, about the Organizational Psychology, specifically professional working in big organizations located in this State. Specifically, it was possible to distinguish that four of them working in industries, four working in Service Company, and three working in human resource consulting companies. We utilize as a proposal methodology a qualitative vision, because we suppose that the qualitative research allow us to apprehend the multiplicity of human conditions and the world of the work. Assert in this search an actuation from the Organizational Psychologist that modifies with the changes of the world business, and therefore, appoint many ways with different movements in the Espírito Santo State.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
2 CONFIGURAÇÕES DE UMA PSICOLOGIA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL .	16
2.1 CONEXÕES ENTRE A HISTÓRIA DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL EM SUA ÉPOCA INDUSTRIAL E A EMERGÊNCIA DA PSICOLOGIA NO BRASIL	16
2.2 ATIVIDADES DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL E SUAS CONFIGURAÇÕES ENTRE A PRÁTICA INDUSTRIAL E A GESTÃO ESTRATÉGICA	21
3 METODOLOGIA	27
3.1 DO INSTRUMENTO	27
3.2 SUJEITOS DA PESQUISA	28
3.3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	30
3.4 ANÁLISE DOS DADOS	31
4 ESTÁGIO, RECRUTAMENTO E SELEÇÃO COMO ESTAPAS FUNDAMENTAIS E NECESSÁRIAS DA FORMAÇÃO	33
5 NOVAS EXIGÊNCIAS NO MUNDO DO TRABALHO E A NECESSIDADE DE ADEQUAÇÃO DO TRABALHO DO PSICÓLOGO	38
6 CRÍTICAS À FORMAÇÃO, AO MODO DE ATUAÇÃO DOS PSICÓLOGOS E À ORIENTAÇÃO DO CONSELHO PROFISSIONAL.	44
7 IMPRESSÕES SOBRE A PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL NO ESPÍRITO SANTO	50
8 ESCOLHA DA PROFISSÃO: UMA RESPOSTA A UM MUNDO DE OPORTUNIDADES E REALIZAÇÃO PROFISSIONAL	54
9 SABORES E DISSABORES NAS VIVÊNCIAS DAS PSICOLOGIAS ORGANIZACIONAIS CAPIXABAS.....	57
9.1 Os DISSABORES.....	57
9.2 Os SABORES.....	59
10 A PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL CAPIXABA: UM RECORTE, UM CENÁRIO, UM MOVIMENTO	61
REFERÊNCIAS	64
APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA DO PROJETO DO MESTRADO ..	70
APÊNDICE B – FICHA DO INFORMANTE	71
APÊNDICE C – TERMO DE CONSETIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO.....	72

1 INTRODUÇÃO

Este trabalho teve como eixo principal de investigação o olhar de onze psicólogos organizacionais do Estado do Espírito Santo acerca da Psicologia Organizacional. Nosso interesse por essa temática vem de pelo menos dezoito anos de experiência profissional dentro do campo de atuação da Psicologia Organizacional.

Para fins desta pesquisa utilizamos a definição de Psicologia Organizacional de O'Brien (1986, p. 5): "Psicologia Organizacional é comumente definida como o estudo científico do comportamento humano em organizações de trabalho [...]", assim como a conceituação dada por Zanelli (2002, p. 24) que descreve: "A Psicologia Organizacional é uma área de aplicação dos princípios e métodos psicológicos no contexto do trabalho". Deste modo, é possível depreender que os psicólogos organizacionais são os profissionais reconhecidos pela Lei 4.119/62 (BRASIL, 1962) como psicólogos que utilizam métodos e conceitos psicológicos no contexto das organizações de trabalho.

Segundo Zanelli e Bastos (2004), a denominação de Psicologia Organizacional e do Trabalho ganhou força nos anos 90 principalmente com o propósito de a nova terminologia abarcar as diversas atuações do psicólogo organizacional que se teciam na época, além daquelas tidas como tradicionais.

Para esses autores, tal nomenclatura envolve dois pontos considerados fundamentais para os estudiosos da psicologia organizacional: as organizações com propósitos específicos, formadas pelo coletivo de pessoas, e o trabalho enquanto atividade básica dos sujeitos, construtor da subjetividade humana.

Consideramos pertinente relatar que nosso primeiro contato profissional com a recém-chamada Psicologia Organizacional, antiga Psicologia Industrial, se deu em 1994, durante o segundo ano de nossa graduação em psicologia na Universidade Federal do Espírito Santo (UFES), quando então iniciamos um estágio não obrigatório em uma rede de supermercados pertencente ao Grupo Roncetti. Trabalhamos por aproximadamente oito anos nessa organização, exercendo principalmente atividades de recrutamento, seleção de pessoas, treinamento e avaliação de desempenho e nosso desligamento foi motivado, sobretudo, pelo arrendamento das lojas ao grupo

multinacional Carrefour, que a nosso ver instaurou uma gestão preocupada excessivamente com o cumprimento de metas e muito distante dos costumes capixabas.

Esse fato foi fundamental para que repensássemos nossa atuação profissional e que tipo de atuação queríamos construir como psicóloga organizacional. Bock (1999, p. 317), já naquele período, nos provocava a pensar: “Quem queremos ser? Que cara queremos dar à nossa profissão? Que inserção social queremos que ela tenha? Que vínculo queremos ter com a sociedade que abriga e recebe nosso trabalho? Que finalidade queremos imprimir às nossas ações?”.

Talvez já estivéssemos imbuídas dessa inquietação anunciada por Bock (1999) quando, no ano de 2001, fomos para São Paulo e, nesse estado, obtivemos um novo encontro com a atuação do profissional “PSI” no contexto do trabalho. Na cidade paulistana conhecemos metodologias como a recolocação profissional, planejamento de carreira, análise de cenário, entre outras ferramentas que começavam a ganhar corpo e voz nas organizações de trabalho, bem como constatamos que os estudos das políticas de RH (qualidade de vida no trabalho, qualificação, gestão de competências, programas de qualidade, gestão participativa, dentre outros) tornavam-se fundamentais para o psicólogo organizacional que quisesse redesenhar a sua própria atuação.

Naquele momento, final dos anos 90 e início do século XXI, tinha-se no cenário da Psicologia uma forte reflexão do papel do psicólogo. Havia uma preocupação dos Conselhos de Psicologia e dos próprios profissionais de modificar a ideia da Psicologia enquanto profissão elitista, de cunho principalmente clínico, para uma Psicologia mais crítica e voltada para as demandas sociais, pronta para atuar em distintos segmentos da sociedade: saúde, hospitais, sistema jurídico etc.

Na segunda metade dos anos 90 ampliamos bastante nossa organização como categoria profissional, com os Conselhos fortalecidos. Ocupamos Conselhos de Psicologia com gestões progressistas, que se preocupavam com a democratização da identidade da profissão (BOCK, 2012, p. 13).

Toda essa preocupação também se justificava em função das novas tecnologias e do contexto político- social- econômico da época. É possível observar na década de 90 o crescimento de estudos que exploravam os impactos tecnológicos e o

comprometimento e saúde no trabalho, o que nos faz relacionar tal momento com as novas ferramentas que passaram a ser utilizadas pelos psicólogos organizacionais nesse período.

Para Zanelli (2002), o avanço tecnológico colocou os psicólogos organizacionais rapidamente em face do futuro e novas exigências lhes foram formuladas. A maior expectativa passou a ser de que o psicólogo contribuísse para a melhoria da qualidade de vida nas organizações. Por conseguinte, entende-se que as novas tecnologias trouxeram novos desafios para o mundo do trabalho e, conseqüentemente, para os psicólogos organizacionais.

Bastos (2005, p. 8) esclarece que nesse período aumentaram também as possibilidades dos psicólogos organizacionais exercerem postos de liderança:

Você tem vários psicólogos que estão atuando no setor de gerência de gestão da área, e que são responsáveis por formular políticas de desenvolvimento de pessoas e de remuneração. É uma minoria talvez, mas existe esse campo, existe essa possibilidade.

Nesse percurso, em 2002, experimentamos o cargo de Assessora/Gerente de Recursos Humanos de uma grande empresa atacadista localizada no Espírito Santo e, em 2004, a coordenação de Recursos Humanos em uma empresa de transporte coletivo, também localizada no Espírito Santo.

As novas atribuições gerenciais passaram a demandar novos conhecimentos de todos os profissionais, principalmente daqueles relacionados à gestão de recursos humanos, área estratégica das organizações. Segundo Ruano (2007), a gestão estratégica de recursos humanos é um conceito muito recente no mundo empresarial. Para essa autora, a abordagem estratégica considera o conceito de competências funcionais, isto é, a identificação dos conhecimentos, habilidades e posicionamento do sujeito mediante a necessidade do desenvolvimento das atividades organizacionais.

Estudos como os de Zanelli (2002) e Zanelli e Bastos (2004) já anunciavam a função estratégica dos psicólogos que atuam nas organizações de trabalho nos anos finais do século XX. Dentro desta perspectiva, Zanelli (2002) disserta o que chama de ampliação da função do psicólogo, de técnica-tradicional para uma função estratégica. Segundo esse pesquisador, essa nova proposição configura a enunciação do principal

eixo na transição observada no trabalho desse profissional, que passa a ter suas atividades inseridas no contexto social, visando à saúde mental e a qualidade de vida no ambiente de trabalho. Entende-se que uma atuação estratégica do psicólogo organizacional deva ser pautada nos aspectos vitais da própria organização, como por exemplo, sua política financeira, administrativa etc., para além das atividades tradicionais de seleção, treinamento, recrutamento e avaliação de desempenho.

Estamos agora no século XXI e alguns questionamentos podem ser formulados. Frente às novas exigências, quais serão as questões que se colocam para os psicólogos organizacionais? Que tipos de atividades realizam? De fato a gestão estratégica se constitui como uma de suas atividades? Assumem papéis de gestão no âmbito das organizações de trabalho? Compreendem que suas atividades são correlacionadas com aquelas que comumente são prescritas para os psicólogos? Como se sentem em relação ao que fazem?

E, pensando numa pesquisa a ser realizada no estado do Espírito Santo, como os psicólogos visualizam o cenário da Psicologia Organizacional no estado? Possuem críticas e vislumbram mudanças no âmbito da Psicologia Organizacional? Como avaliam a formação dos cursos de Psicologia? São profissionais que atuam em prol dos interesses dos patrões ou compromissados com os trabalhadores?

No intuito de problematizar essas perguntas muito mais do que respondê-las simplesmente, entrevistamos onze psicólogos organizacionais que atuam no Espírito Santo e os frutos colhidos desse diálogo constituem essa dissertação. Neste trabalho, objetivou-se vislumbrar um recorte do cenário capixaba acerca da Psicologia Organizacional, a partir da visão dos profissionais que atuam cotidianamente nesse âmbito profissional. Não se pretendeu delinear especificamente um perfil desses profissionais, tão pouco abranger a diversidade da Psicologia Organizacional no estado, mas sim contribuir com uma discussão sobre essa temática. Nesse sentido, os objetivos específicos giraram em torno da busca de percepção dos mesmos sobre suas funções, seus papéis na organização, relação formação x atuação profissional e posicionamento crítico quanto à área de atuação.

2 CONFIGURAÇÕES DE UMA PSICOLOGIA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL

2.1 CONEXÕES ENTRE A HISTÓRIA DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL EM SUA ÉPOCA INDUSTRIAL E A EMERGÊNCIA DA PSICOLOGIA NO BRASIL

De acordo com as informações obtidas na revista *Psicologia, Ciência e Profissão* (2007), a Psicologia Organizacional do Trabalho (POT) emergiu na segunda metade do século XIX, porém sua pré-história remonta à Revolução industrial e à instauração em definitivo do trabalho assalariado, pois foi neste período que surgiram as fábricas e, por conseguinte, novas relações sociais de trabalho. Ainda de acordo com essa publicação, depreende-se em que a Psicologia nesta época é tomada como saber inovador na análise das condutas humanas e, em decorrência desse conhecimento, proporcionadora de profissionais capacitados a minimizar os conflitos de trabalho das organizações, seja por adesão ou por ameaça.

A partir de dados coletados em Antunes (2004), compreende-se que a história da Psicologia Organizacional e do Trabalho no Brasil se consolidou principalmente a partir da Era Vargas, assim como a própria disseminação da Psicologia no país.

O Governo Vargas foi um período de investimento na infraestrutura urbana do país e de fomento à industrialização brasileira. Com o objetivo de se vencer a crise econômica, também instalada no Brasil após a quebra da Bolsa de Nova York em 1929 e a queda da agroindústria, houve a construção de indústrias, rodovias, complexos portuários e ferroviários, e, em decorrência, novas relações de trabalho foram construídas. Em 1943 foi promulgada a Consolidação das Leis Trabalhistas que seguiu os moldes europeus; o governo brasileiro objetivava com isso reorganizar a estruturação do trabalho que, aos poucos, saía de uma relação de dominação explícita para outra, a de controle, fundamentada em teorias científicas, tal como a Teoria da Administração Científica de Taylor que no cotidiano da organização produzia questionamentos e conflitos nas relações do trabalho.

A denominada Psicologia científica assistiu a intensificação de suas produções após o início do século XX, embora estivesse presente no Brasil desde o final do século XIX. As primeiras escolas normais brasileiras fundaram os primeiros núcleos de estudos das teorias psicológicas e os primeiros laboratórios de Psicologia, que

tinham como principais focos de estudo a aplicação de testes psicológicos, a orientação para a higiene mental e a orientação educacional.

Em corroboração a esse contexto, o Estado passou a intensificar também a educação com a finalidade principal de preparar mão obra para as fábricas que se instalavam em todo o país. É defendido por muitos estudiosos que a Educação contribui em alguns espaços e vertentes para a reprodução dos ideais da ideologia dominante, portanto, a proposta de formação de sujeitos que incorporasse a nova ideologia capitalista estava presente na criação desses laboratórios.

Antunes (2004) cita os seguintes laboratórios de Psicologia situados no Rio de Janeiro: Pedagogium (1906), o laboratório da Liga Brasileira de Higiene Mental (1922) e o Laboratório de Psicologia do Hospital de Engenho de Dentro (1923 a 1932). Esse último, posteriormente transformado em Instituto de Psicologia, do Ministério da Educação. Em São Paulo, identifica-se o Laboratório do Hospital Psiquiátrico e o Laboratório de Psicologia Educacional (futuramente Serviço de Psicologia Aplicada) em funcionamento nas primeiras décadas do século XX. A autora esclarece que esses laboratórios seguiam os moldes estrangeiros e estudavam medidas mentais, medida do trabalho escolar, orientação e estatística entre outros assuntos de interesse da República brasileira.

Ainda de acordo com Antunes (2004), os estudos de Psicologia voltados para fins de pesquisa somente foram fortalecidos a partir de 1934, com a fundação da Universidade de São Paulo (Universidade do Brasil) e da Universidade do Distrito Federal. Um novo impulso foi dado a partir de 1939, quando a Psicologia passou fazer parte das disciplinas obrigatórias dos cursos superiores. Na Universidade de São Paulo a matéria Psicologia se tornou obrigatória nos três primeiros anos do curso que formava bacharéis em Filosofia, em Ciências ou em Pedagogia.

As faculdades profissionais que antecederam o ensino universitário, principalmente de Direito e Medicina, tinham objetivos voltados para a adequação dos sujeitos ao campo de trabalho e, conseqüentemente, ao novo modo de produção capitalista. Seus principais professores eram médicos, juristas, especialistas estrangeiros, autodidatas, que tinham sido também os mestres das escolas normais (ANTUNES, 2004).

A renovação escolar com cunho positivista, produzida por esses estudiosos, vinha em colaboração à racionalização do trabalho. Educadores, engenheiros, administradores, se interessavam pela formação de pessoal para as indústrias e seus processos de seleção. A Psicologia passou a ser altamente demandada tanto na educação como no campo do trabalho, sempre com a finalidade de que o processo educativo preparasse o sujeito para a rotina de trabalho.

Corroboram com os escritos acima Pereira e Pereira Neto (2003, p. 5):

Em termos de mercado de trabalho, a partir das décadas de 1940 e 1950, o psicólogo passou a atuar, cada vez mais, nas áreas de Educação e do Trabalho (Esch & Jacó-Vilela, 2001). O processo de industrialização, sobretudo no governo de Getúlio Vargas, abriu um novo espaço no mercado de trabalho para a psicologia. Para a mentalidade de administração racional do trabalho, então predominante, fazia-se necessário o ajustamento dos funcionários para o desempenho perfeito de tarefas.

Nesse contexto, o movimento a favor dos testes psicológicos, com viés americano, ganhou força no Brasil, promovendo uma Psicologia voltada para adequação de comportamento e a detecção de aptidões. Depreende-se que é nesse cenário, na busca de adaptação do homem ao mundo do trabalho capitalista, seja por meio de testes de seleção, treinamentos ou outros métodos, que a Psicologia Industrial surgiu nas organizações de trabalho no Brasil. Nesse período, engenheiros com formação no exterior foram pioneiros na disseminação das práticas de organização científica.

Destaca-se nesse movimento entidades que concorreram para a consolidação da psicologia no Brasil, dentre elas: Fundação Getúlio Vargas (FGV), em 1944; Instituto Nacional de Estudos Pedagógicos (INEP), em 1938; Associação Brasileira de Psicotécnica, em 1949; Sociedade de Psicologia de São Paulo, em 1947; Instituto de Seleção e Orientação Profissional (ISOP), em 1947 e Associação Brasileira de Psicologia, em 1949 (ANTUNES, 2004).

Os especialistas ligados às organizações voltadas para a Psicologia aplicada ao trabalho tinham interesse na regulamentação da profissão de psicólogo no Brasil. Tratava-se da busca de um reconhecimento oficial do trabalho que vinham desenvolvendo e que envolvia a ampliação dos princípios e normas da Organização Racional do Trabalho (ORT) nas fábricas e departamentos do serviço público brasileiro.

Tendo por base informações de Antunes (2004) e Baptista (2010), compreende-se que muitos eventos ligados a uma psicologia aplicada ao trabalho concorreram para a corrida da regulamentação da Psicologia como profissão no Brasil. Dentre esses eventos, podem ser citados: a portaria nº. 328/46 expedida pelo Ministério da Educação, que regulamentava a organização de cursos de pós-graduação para especialização em Psicologia Educacional, Psicologia Clínica e Psicologia aplicada ao trabalho; a distribuição em 1952, pelo Conselho Nacional de Pesquisa, da primeira bolsa para investigações no campo de Psicologia e a criação, ainda em 1952, do Centro Editor de Psicologia Aplicada (CEPA), que objetivava produzir testes e exames para fins de seleção de pessoal e orientação profissional ou pedagógica. É importante ressaltar que o material produzido pelo CEPA tinha sua distribuição restrita a pessoas que comprovassem qualificação para realizar tais procedimentos, ou seja, aos especialistas.

Pereira e Pereira Neto (2003) consideram que o fato do ensino de Psicologia ter se tornado obrigatório em vários cursos de educação superior indica a relevância da disciplina na formação de outros profissionais, assim como aspectos ligados a legislação nacional, dentre os quais a Portaria 272 que institucionalizou pela primeira vez na história brasileira a formação profissional do psicólogo, a lei nº 3862 que regulamenta o funcionamento da USP em São Paulo, e a demanda crescente das indústrias por treinamento, seleção, e recrutamento de pessoal foram decisivos para definição da Psicologia como uma profissão reconhecida na Educação universitária e com estreita ligação com as relações de trabalho. Como se observa no art. 4º. do Decreto nº 53.464 (BRASIL, 1962) que define as funções do psicólogo:

Art. 4º - São funções do psicólogo: 1) Utilizar métodos e técnicas psicológicas com o objetivo de: a) diagnóstico psicológico; b) orientação e seleção profissional; c) orientação psicopedagógica; d) solução de problemas de ajustamento. 2) Dirigir serviços de Psicologia em órgãos e estabelecimentos públicos, autárquicos, paraestatais, de economia mista e particulares. 3) Ensinar as cadeiras ou disciplinas de Psicologia nos vários níveis de ensino, observadas as demais exigências da legislação em vigor. 4) Supervisionar profissionais e alunos em trabalhos teóricos e práticos de Psicologia. 5) Assessorar, tecnicamente, órgãos e estabelecimentos públicos, autárquicos, paraestatais, de economia mista e particulares. 6) Realizar perícias e emitir pareceres sobre a matéria de Psicologia.

A regulamentação oficial da profissão aconteceu no dia 27 de agosto de 1962, quando foi instituída a Lei nº. 4.119 (BRASIL, 1962) que dispõe sobre os cursos de

formação em Psicologia e regulamenta a profissão de psicólogo no Brasil. Este dia é considerado o dia do psicólogo pelos órgãos e entidades de classe.

É interessante observar que mesmo após a regulamentação da profissão, em 1962, foram instituídas portarias e resoluções pelo Ministério da Educação e Cultura, (MEC), tais como a 227 e 228, com o principal objetivo de instruir o registro dos psicólogos brasileiros. É relevante enfatizar para fins deste estudo o reconhecimento do diploma para Psicologia aplicada ao trabalho, e também o registro de psicólogo para aqueles que comprovassem, na época, que vinham exercendo atividades profissionais de Psicologia aplicada por mais de cinco anos (A PSICOLOGIA NO BRASIL, 1979).

Percebe-se, portanto, que a Psicologia Organizacional foi de extrema relevância para a regulamentação da profissão de psicólogo no Brasil. Os especialistas almejavam o reconhecimento de seu trabalho e já há algum tempo se utilizavam dos conhecimentos psicológicos e desenvolviam ferramentas para auxiliar na administração das indústrias e órgãos públicos brasileiros.

O cenário descrito acima nos remete a Malvezzi (2000) que nos provoca a visualizar uma aliança estratégica entre a POT e as teorias de organização. Nesse sentido, a POT foi duramente criticada, pois se relacionava a processos desumanos de trabalho e atrelava-se aos interesses do capital e do governo.

Malvezzi (2000, p. 2) se perguntava no início do século XXI:

Ainda persiste a aliança estratégica entre a POT e as teorias de organização, tal como desenhada nos anos vinte? Essas questões têm alimentado os debates sobre o futuro do trabalho e a aspiração por melhor nível de qualidade de vida no trabalho na era das empresas virtuais.

Diante do exposto, entendemos ser importante pesquisar neste trabalho como tem se configurado a atuação dos psicólogos nas organizações de trabalho do Espírito Santo. Diagnosticam? Orientam? Solucionam problemas de Ajustamento? Selecionam? Treinam? Como? Para que fins?

2.2 ATIVIDADES DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL E SUAS CONFIGURAÇÕES ENTRE A PRÁTICA INDUSTRIAL E A GESTÃO ESTRATÉGICA

Ao realizar um levantamento bibliográfico sobre a Psicologia Organizacional e do Trabalho, percebe-se que entre boa parte dos estudiosos prevalece a concepção de que o campo de atuação do psicólogo organizacional vem se modificando de acordo com as demandas sociais e dos próprios processos de trabalho.

Segundo o Conselho Regional de Psicologia de São Paulo (acesso em 15 jun. 2012), a Psicologia Organizacional e do Trabalho, em um primeiro momento, priorizava a atuação psicotécnica que, em seguida, respondeu ao viés de uma psicologia industrial atendendo a uma demanda crescente pelos processos de avaliação e seleção de empregados.

A preocupação maior dessa psicologia que se constitui vinculada à indústria se pautava no desempenho e eficiência no trabalho. Era imperativo tornar os trabalhadores mais produtivos e adaptá-los ao novo modo de produção capitalista, o que impunha uma progressiva mecanização e racionalização do trabalho.

Estudiosos da temática apontam os anseios do capitalismo da época:

Ao capitalista interessa pois ampliar a mais valia. De início, assim o faz por meio do prolongamento da extensão da jornada de trabalho. É a chamada exploração extensiva. Esta, porém, é limitada tanto concretamente pelo tempo que um indivíduo pode trabalhar, quanto pelas reações sociais. Por isso, o capitalista busca modos de aumentar a produção de mercadorias exigindo menor quantidade de trabalho [...] (BORGES, YAMAMOTO, 2004, p. 29).

Tomando como referência Zanelli e Bastos (2004), pode-se perceber que até meados do século XX há uma forte influência das teorias tayloristas nas práticas dos psicólogos. Essas teorias eram admiradas e demandadas pelas indústrias como a grande “solução” para os “problemas” de adaptação do trabalhador ao sistema de trabalho capitalista e, conseqüentemente, para busca de maior eficiência econômica.

As contribuições de Borges e Yamamoto (2004) remetem à compreensão de que o Taylorismo apregoava o distanciamento entre a concepção e a execução nos processos de trabalho, ciclos operatórios curtos e recompensa material por desempenho. Como é amplamente conhecido, Taylor adotou o método da

organização científica do trabalho para eliminar da produção os tempos e movimentos que considerava desnecessários.

Zanelli e Bastos (2004) esclarecem que o movimento fordista surgiu com proposta conceitual semelhante, mas de forma paralela e independente e com grande investimento em tecnologia. Para os pesquisadores o fordismo é “[...] um modelo de produção e gestão calcado em um sistema de inovações técnicas e organizacionais, levando em conta a época, com o objetivo de elevar a produção e o consumo em massa” (ZANELLI; BASTOS, 2004, p. 477).

O fordismo pagava salários altos, pois tinha como base uma política salarial associada às intenções de mudança de consumo de Ford e o objetivo de enfrentar os problemas de “[...] indisciplina, absenteísmo, rotatividade, desinteresse pela produção e dificuldades de comunicação e adaptação dos imigrantes” (BORGES; YAMAMOTO, 2004, p. 37).

Zanelli e Bastos (2004) afirmam que os psicólogos, na pretensão de efetivação do trabalho psicotécnico, fundamentavam suas ações nas teorias tayloristas e nos modelos de gestão fordistas necessariamente.

É curiosa a ideia de que a maior produtividade dos trabalhadores nas concepções tayloristas e fordistas advinha unicamente de meios externos, em outras palavras, o trabalhador produziria mais e melhor a partir de estímulos externos como alto salário, organização na produção, equipamentos modernizados, entre outros.

As teorias de cunho humanista, que tinham um enfoque mais individualizante no sentido que teorizavam o homem como responsável por suas ações, dando um caráter de necessidades psicológicas a ideias de satisfação, segurança, autorrealização, estima, etc., proliferaram nos Estados Unidos nos finais dos anos 40, num cenário de pós-guerra em que se tinha uma Europa destruída, divisão entre nações, emergência da guerra fria entre Estados Unidos e União Soviética e necessidade dos países de se reconstruírem e reerguerem suas economias.

Elton Mayo (apud KRUMM, 2005) foi um dos precursores dessas teorias humanistas e, conseqüentemente, desse modo de concepção no ambiente das indústrias. Ao fazer uma pesquisa com trabalhadores na indústria de Hawthorne, constatou que o

aumento no nível de produção não dependia somente do meio ambiente, mas também da relação pessoal entre os trabalhadores e seu próprio trabalho. Pode-se afirmar que foi a partir desse evento que a psicologia humanista surgiu no cenário da atuação dos psicólogos nas atividades com trabalhadores de indústria.

Com as novas demandas sociais e em virtude do pós-guerra, a Psicologia Organizacional ganhou outras funções. Estas se referiam a aumentar a motivação dos trabalhadores, “interpretar” o comportamento humano no trabalho e vincular as questões tradicionais relativas a recrutamento, testagem, seleção, treinamento, análise de tarefas, incentivos, condições de trabalho ao sistema social da organização (ZANELLI; BASTOS, 2004).

Também passaram a ser exigidas outras atribuições do psicólogo dentro das organizações de trabalho, a saber: “empowerment” (empoderamento de equipes), estudo de liderança, ênfase na diversidade cultural, teorias da motivação, conflitos organizacionais, comunicação, entre outras abordagens que priorizassem uma atuação dos psicólogos voltada para o grupo e seus impactos no ambiente trabalho.

Em outro momento político, econômico e social, por volta dos anos 80 e 90, em meio a um cenário de privatizações de empresas, baixa intervenção no mercado de trabalho, desemprego, inflação e a globalização¹ que propunha a mínima intervenção do Estado na economia, ou seja, num momento marcado por grande crise econômica, e mais especificamente por tensões políticas no âmbito do Brasil, uma Psicologia mais reflexiva e crítica passou a ser objeto de discussão dos profissionais dessa classe.

A década de 80 trouxe novos desafios aos psicólogos. A pequena, mas significativa, abertura do mercado de trabalho no serviço público de saúde colocou aos psicólogos e às suas entidades desafios muito grandes. Era preciso ‘reinventar’ uma Psicologia que permitisse contribuir e responder às necessidades daquela população, com a qual não estávamos habituados a trabalhar. Esse fato contribuiu para fortalecer nossas entidades. A década de 80 foi, assim, fervilhante para os psicólogos (BOCK, 1999, p. 320).

Zanelli e Bastos (2004) analisam ainda que, em resposta a essas novas demandas sociais, a Associação de Psicologia Aplicada substituiu o termo Divisão de Psicologia

¹ Segundo Abílio (2003) muitos autores consideram a globalização um processo revolucionário, decorrente do avanço tecnológico, ao longo dos últimos 20 ou 30 anos, que tem alterado todos os setores da sociedade.

Industrial por Divisão de Psicologia Industrial e Organizacional que rapidamente se espalhou por toda a Europa e ganhou repercussão mundial, inclusive no Brasil.

No contexto desse período, o Conselho Federal de Psicologia realizou um estudo detalhado sobre a ação do Psicólogo na realidade brasileira, produzindo uma das mais relevantes pesquisas efetivadas por esta entidade. O estudo “Quem é o psicólogo Brasileiro?” descreveu a atuação do psicólogo no Brasil apontando dificuldades e os novos rumos que permeavam a profissão.

Algumas conclusões dessa pesquisa são importantes para o presente trabalho, pois discorrem sobre o perfil do psicólogo organizacional da década de 80 e sua repercussão na prática destes profissionais. Ressalta-se que a atuação clássica dos psicólogos organizacionais, a saber, seleção de pessoal, aplicação de testes e recrutamento, correspondeu às atividades mais desenvolvidas pelos psicólogos organizacionais pesquisados.

Nesse estudo, outras frentes de atuação também foram apontadas e essas, necessariamente, ampliam as estratégias de intervenção do psicólogo organizacional. É possível destacá-las: Planejamento e execução de projetos, desenvolvimento organizacional, triagem, cargos administrativos e assessoria.

Em menor escala, mas em número bem maior do que se observava nos períodos industrial e humanista, a pesquisa revelou que os psicólogos organizacionais também desenvolviam atividades de análise de cargos e salários, aconselhamento psicológico, diagnóstico situacional, supervisão de estágios acadêmicos, orientação e treinamento para profissionais, psicodiagnóstico e consultoria.

Outros pontos de vista sobre a atuação do psicólogo organizacional até os anos 80 foram compilados por Zanelli e Bastos (2004, p. 475-476), que explicitam:

Forte viés tecnicista consolidava a imagem do estereótipo do psicólogo como agente de reprodução do sistema capitalista [...]. O psicólogo organizacional não se diferenciava efetivamente de outros trabalhadores que se submetem a um trabalho fragmentado e que não possuem uma visão da totalidade do contexto em que se inserem (Zanelli, 1992). Faltava-lhe, portanto, uma visão mais clara do produto final do seu trabalho.

Pode-se observar que na contemporaneidade Bastos (2005), Zanelli e Bastos (2004), entre outros estudiosos, consideram que houve uma ampliação da área

Psicologia Organizacional, mais detalhadamente, compreendem que se deu um “alargamento” da atuação do psicólogo organizacional, e suas atribuições passaram a corresponder a atividades como análise do trabalho, seleção por competências,² desenvolvimento de carreiras e sucessão, educação continuada,³ inserção em equipes multidisciplinares, segurança e acidente, ergonomia, saúde e manejo do stress, programas de bem estar e assistência psicossocial, entre outras.

É possível ainda destacar que muitos psicólogos passaram também a atuar no domínio de atenção à saúde ocupacional, através da qual se extrapola os “muros” das indústrias, e o profissional passou a lidar com categorias ocupacionais diversas, tais como: o desemprego e o afastamento do trabalho por doença ocupacional, o que requer ao psicólogo novos conhecimentos e procedimentos de atuação.

Prosseguindo, boa parte dos estudiosos da Psicologia Organizacional considera que a partir dos anos 90, quando os avanços tecnológicos transformaram novamente o mundo do trabalho, pode-se constatar outros enfoques na atuação do psicólogo organizacional, dentro os quais o com maior preocupação na área de saúde do trabalhador.

Paralelo e de modo interdependente à contextualização feita acima, na contemporaneidade vive-se a era da informação e da gestão estratégica de pessoas. Tal concepção de gestão considera que o maior capital é o próprio humano e sua capacidade de transformação, inovação e habilidade em desenvolver novas tecnologias para esfera do trabalho, do consumo e da produção, o que Chiavenato (2006) denomina Era da Informação e do Capital intelectual.

Segundo Lima (2001 apud SOVIENSKI; STIGAR, 2008) o modelo de gestão estratégica define que para uma organização ser produtiva é preciso que os objetivos da empresa estejam claramente definidos o que, segundo os estudiosos, irá assegurar a qualidade nas ações desenvolvidas pelos empregados e estimular a qualidade de vida destes sendo, portanto, o processo de gestão estratégica um

² Seleção por competências, segundo Leme (2007), é a forma de seleção pautada nas competências do sujeito, isto é, procura identificar os conhecimentos, as habilidades e a postura do indivíduo frente aos processos de trabalho.

³ A educação continuada trabalha a “consciência” de que é necessário ao trabalhador adquirir conhecimento e estar em constante processo de atualização (ZANELLI; BASTOS, 2004).

grande desafio tanto para as instituições quanto para os próprios trabalhadores, pois para os estudiosos o modelo visa além de produtividade o bem estar social dos empregados.

Dessa forma, se configura nos dias atuais novas composições no mundo do trabalho que interferem nas atividades dos psicólogos organizacionais. Nessa perspectiva, a presente pesquisa visou elucidar um recorte desse cenário no Espírito Santo. Que tipo de atividades estão desempenhando esses profissionais? Consideram que suas atividades estão correlacionadas com as comumente prescritas para a Psicologia? Ou estão atuando de outras formas na organização? E quais formas seriam essas? Como se sente em relação às atividades que desenvolvem? Possuem críticas à Psicologia Organizacional? Se sim, quais são?

3 METODOLOGIA

3.1 DO INSTRUMENTO

Essa dissertação teve como proposta metodológica uma visão qualitativa. Sobre o aporte qualitativo e sua adequação para estudos no campo das Ciências Humanas e Sociais,⁴ deve-se esclarecer o entendimento de que em função de sua amplitude, proposições, características e possibilidades, é possível uma aproximação mais efetiva com o nosso próprio objeto de estudo. Além disso, sem perder de vista a importância dos estudos de base quantitativa, supõe-se que a pesquisa qualitativa permite apreender a multiplicidade de condições do humano e do mundo do trabalho.

Dentro dessa perspectiva se considera como essencial a interação entre pesquisador e pesquisado, o que corresponde a dizer que o campo de trabalho não é neutro. Minayo (1993, p. 21) descreve que a abordagem qualitativa:

[...] responde a questões muito particulares. Ela se ocupa, nas Ciências Sociais, com um nível de realidade que não pode ou não deveria ser quantificado. Ou seja, ela trabalha com o universo dos significados, dos motivos, das aspirações, das crenças, dos valores e das atitudes.

Do ponto de vista da coleta de dados, utilizou-se como instrumento um roteiro de entrevista semi-estruturado (Apêndice A). Nesse roteiro, buscou-se abarcar questões pertinentes a realidade de trabalho dos diferentes entrevistados a partir de dez perguntas formuladas, permitindo que os entrevistados efetivassem todos os complementos que achassem necessários. Compartilhou-se do entendimento de Trivinos (2001), segundo o qual o informante, de alguma forma, seguindo espontaneamente a linha de seu pensamento e de suas experiências dentro do foco principal colocado pelo investigador, participa na elaboração do próprio conteúdo da pesquisa.

⁴ Deve-se considerar nesse aspecto as palavras de Minayo (1993, p. 22), que afirma: “A rigor qualquer investigação social deveria contemplar uma característica básica de seu objeto: o aspecto qualitativo. Isso implica considerar sujeito de estudo: gente em determinada condição social, pertencente a determinado grupo social ou classe com suas crenças, valores e significados. Implica também considerar que o objeto das Ciências Sociais é complexo, contraditório, inacabado, em permanente transformação”.

Nesse sentido, utilizou-se como estratégia metodológica principal a entrevista, partindo do entendimento de que essa se caracteriza como opção quando:

[...] o pesquisador/entrevistador precisa valer-se de *respostas mais profundas* para que os resultados da sua pesquisa sejam realmente atingidos e de forma fidedigna. E só os sujeitos selecionados e conhecedores do tema em questão serão capazes de emitir opiniões concretas a respeito do assunto (ROSA; ARNOLDI, 2006, p. 16).

3.2 SUJEITOS DA PESQUISA

Foram entrevistados onze psicólogos organizacionais que trabalham em grandes organizações localizadas no estado do Espírito Santo. De forma específica foi possível distinguir que quatro dos entrevistados trabalham em indústrias, quatro em empresas de serviços e três em empresas de consultoria de recursos humanos. A opção por essa distribuição foi feita com intuito de contemplar os diferentes segmentos de atuação dos profissionais da Psicologia Organizacional. Quanto ao gênero, todos os profissionais entrevistados foram do sexo feminino. Nesse aspecto, vale lembrar que a pesquisa realizada pelo Conselho Federal de Psicologia em 1988 enunciou a profissão como predominantemente feminina, uma vez que na ocasião os percentuais de profissionais mulheres entre os diferentes Conselhos Regionais de Psicologia do país variavam entre 81,9 a 90,4%. Também a pesquisa Profissão e Gênero no Exercício da Psicologia no Brasil, realizada em 2012, mostra esse percentual em torno de 89% (CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA, 2012).

Em relação à faixa etária das entrevistadas, uma delas está acima de cinquenta anos, outra abaixo de trinta anos, duas estão entre quarenta e cinquenta anos e as outras sete entre trinta e quarenta anos de idade.

Em se tratando da formação profissional, três psicólogas concluíram seu curso na década de 80, outras três entre 1990 e o ano 2000, e cinco entre 2001 a 2011. Dessa forma, foi possível depreender que quatro psicólogas possuem entre cinco e dez anos de experiência profissional, três possuem de onze a quinze anos, outras três possuem de vinte e cinco a trinta anos e somente uma possui menos de cinco anos.

Outro registro referiu-se ao tempo em que as psicólogas estão contratadas. Sete profissionais estão em seus respectivos empregos a menos de cinco anos, três estão de onze a quinze anos, e uma está há mais de seis anos. Quanto aos seus vínculos empregatícios, nove profissionais possuem contrato de trabalho formal com a organização onde atuam, na condição de regime de trabalho prescrito pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Por outro lado, duas outras se caracterizam como profissionais autônomas, e se descrevem como sócias-proprietárias de empresas.

Do ponto vista funcional ou da descrição de cargos em que atuam, oito das entrevistadas ocupam cargos de gestão, dentre eles: gerente corporativa de RH, coordenadora de RH, sócia-proprietária, supervisora de desenvolvimento de carreira, recrutamento e seleção, gerente de desenvolvimento e remuneração e coordenadora de gestão de pessoas. As outras três ocupam cargos de psicóloga, analista de RH, e analista de segurança. As psicólogas com vínculo empregatício, exceto a que ocupa o cargo de analista de segurança, estão lotadas nos departamentos de Recursos Humanos⁵ das empresas onde atuam e ao longo da dissertação será visível em seus relatos a presença desta nomenclatura.

As oito psicólogas atuantes no âmbito da gestão informaram trabalhar em média quarenta e quatro horas semanais, mas em muitas situações se veem obrigadas a trabalhar até mais do que essa jornada. As três psicólogas ocupantes de cargos técnicos afirmaram trabalhar em torno de quarenta horas semanais.

⁵ “A expressão Recursos Humanos refere-se às pessoas que participam das organizações e que nelas desempenham determinados papéis. As organizações requerem pessoas para suas atividades e operações da mesma forma que requerem recursos financeiros, materiais e tecnológicos. Daí a denominação Recursos Humanos para descrever as pessoas que trabalham nas organizações” (CHIAVENATO, 2006, p. 17).

TABELA 1 –CARACTERIZAÇÃO DOS PSICÓLOGOS ENTREVISTADOS

PSICÓLOGO	IDADE	ANO DE CONCLUSÃO DA FORMAÇÃO	EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL *	TEMPO ATUAL EMPREGO**	REGIME DE TRABALHO /JORNADA***
A	51	1986	27	2	CLT/44
C	26	2011	2	2	CLT/40
D	34	2001	10	3	CLT/44
E	37	1998	14	14	A/44
G	33	2002	15	3	CLT/44
H	39	1998	15	12	CLT/44
L	47	1988	26	13	A/44
M	38	2000	10	1	CLT/44
P	49	1989	24	8	CLT/44
S	32	2003	9	4	CLT/40
V	34	2003	10	5	CLT/40

* A experiência profissional está expressa em anos.

** O Tempo no emprego atual está expresso em anos.

*** O Regime de Trabalho diz respeito ao tipo de contrato de trabalho, celetista (CLT) ou Autônomo (A) e a Jornada faz referência a hora semanais trabalhadas (h/sem).

3.3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O recurso metodológico utilizado para a obtenção dos psicólogos que participariam da pesquisa qualitativa foi a técnica *bola de neve*, que é uma ferramenta bastante presente nas pesquisas qualitativas, pela qual o conjunto de informantes é indicado pelos participantes iniciais do estudo.

Para a realização da coleta de dados utilizou-se de uma “ficha do informante” (Apêndice B) na qual consta solicitação de informações relacionadas ao próprio profissional em tela. Quanto às entrevistas, todas foram gravadas integralmente e posteriormente transcritas pela própria pesquisadora para que pudessem ser posteriormente submetidas à avaliação das entrevistadas. O roteiro de entrevista proposto teve como objetivo aproximar as entrevistadas dos temas da pesquisa e foi assegurado pela pesquisadora que todas as entrevistadas se sentissem à vontade para tecerem considerações ou comentários relacionados aos assuntos discutidos.

Um registro importante precisa ser feito em relação a preocupação de praticamente todas as entrevistadas quanto ao fato de não serem identificadas em hipótese alguma pela pesquisadora no relato da pesquisa. Essa mesma preocupação foi demonstrada no se que referia a identificação das organizações nas quais trabalham, ou que por ventura já trabalharam (Anexo C).

Todas as entrevistas foram realizadas nos locais escolhidos pelas entrevistadas. Algumas aconteceram nos espaços de trabalho e outras nas próprias casas das entrevistadas. A atmosfera que envolveu a realização das entrevistas foi muito agradável, visto que enquadre das mesmas garantiu a situação particular de colocar frente a frente pessoas já conhecidas em outros espaços, outros tempos, e com outro propósito. Nesse sentido, alguns requisitos necessários para o contato se impunham facilmente. Eles se referiam ao conhecimento e certo vínculo de confiança das entrevistadas para com a pesquisadora, e vice-versa. Aliás, esse último aspecto, a relação de confiança, foi elemento fundamental para o desenvolvimento de uma pesquisa com esse propósito.

3.4 ANÁLISE DOS DADOS

Para analisar o material coletado nas entrevistas com as onze psicólogas foram utilizados os passos propostos pela análise de conteúdo de Bardin (1997). Dentro desse prisma, faz-se necessário compreender que a análise de conteúdo pode ser entendida como um método que, historicamente e cotidianamente, produz sentidos e significados na diversidade de amostragem.

Assim, a partir de todas as entrevistas buscou-se identificar regularidades de ideias e sentidos, assim como efetivar agrupamentos de significados mais próximos para que a partir desses processos possíveis categorias temáticas gerais de conteúdo fossem formuladas.

Aqui vale a observação de que a modalidade análise temática foi considerada a mais apropriada para a condução da análise de conteúdo a que o estudo objetivava. Neste sentido, buscou-se identificar determinados temas que denotam os valores de

referência e formas de conduta presentes no discurso. Para tanto, os passos seguidos na análise dos dados foram:

- 1) Primeira leitura do corpus. Anotação de impressões gerais sobre possíveis elementos recorrentes nas entrevistas;
- 2) Segunda leitura do corpus. Pré-categorização temática. Recorte das entrevistas em função dos aspectos significativos relatados, organizados em função dos próprios subtemas discutidos e explicitados pelos entrevistados;
- 3) Terceira leitura do corpus. Construção dos temas, contendo os aspectos gerais das respostas às questões respondidas. Posteriormente, foram elaborados os agrupamentos possíveis, delimitando-se os subagrupamentos.

Após essa organização, que é apresentada simultaneamente aos comentários sinalizadores dos elementos que sobressaem nas entrevistas, realizamos a análise propriamente dita.

4 ESTÁGIO, RECRUTAMENTO E SELEÇÃO COMO ETAPAS FUNDAMENTAIS E NECESSÁRIAS DA FORMAÇÃO

Em relação às atividades das entrevistadas nas organizações, oito delas disseram ter realizado estágios extracurriculares durante seus cursos de graduação. Descreveram a experiência de estágio como fundamental para o aprendizado e desenvolvimento em suas carreiras de psicólogas, e mais especificamente de trabalhadoras na área organizacional. Algumas, após o término do estágio, foram contratadas pelas empresas e continuaram desenvolvendo, principalmente, atividades de Recrutamento e Seleção (R&S).

Minha experiência começou mesmo quando eu era estagiária, mesmo estudando, mesmo fazendo faculdade, então naquela época era aplicação de testes. Eu até brinco como meus estagiários de hoje, dizendo que hoje é fácil ser estagiário, você tem uma lei que regulamenta, te dá mais respaldo, e as bolsas são mais valorizadas, mas quando eu comecei eu picava horário de estudo lá na faculdade, para combinar com minha colega que me cobria lá na clínica. Então a gente pegava as disciplinas de acordo com o nosso horário, porque as disciplinas aqui na UFES eram uma loucura, então a gente estudava de manhã e a tarde, sempre com muita dedicação, porque eu queria o estágio, eu precisava do estágio, então o estágio para mim foi um aprendizado e o que me deu segurança para fazer minha carreira profissional (ENTREVISTADA M).

Comecei desde o primeiro período da faculdade a atuar na área de RH. Atuei do primeiro período até o décimo e tive uma “sorte”, entre aspas, de conseguir o estágio no primeiro período que é muito difícil. Consegui logo no primeiro período o estágio, eu fiz este estágio em BH numa consultoria de lá e desde então eu nunca mais consegui sair da área de RH (rsrrsrs). Vicia (rs) (ENTREVISTADA G).

No quinto período de Psicologia eu decidi que iria passar por todas as áreas, até decidir realmente aonde eu iria focar, e aí foi isso, passei por institucional, escolar, fiz clínica, hospitalar, de todos os tipos. E eu decidi que o meu perfil era mais inclinado para a organizacional e era onde eu me identificava, onde eu gostava, aí comecei a fazer estágio. Quando eu me formei eu fui contratada nessa empresa em que eu fazia o estágio, que era empresa de recrutamento e seleção (ENTREVISTADA H).

Na psicologia começou recentemente. Eu me formei em 2011 e aqui na C eu já trabalhava antes de me formar, eu fui estagiária. Aí surgiu a oportunidade aqui na área organizacional e me interessei, era um campo em que eu nunca tinha feito um estágio. Tive curiosidade de saber como era, e aí vim como estagiária. Um ano de estágio depois me efetivaram como assistente... (ENTREVISTADA C).

O Recrutamento e Seleção (R&S) aparece como a primeira atividade profissional de praticamente 100% das psicólogas entrevistadas, pois segundo as profissionais

havia mais postos de trabalho com essa demanda e, portanto, oferecia mais oportunidades para o ingresso na carreira profissional de psicólogo organizacional. Bastos (2005, p. 8) descreve que esta é a realidade do início profissional de boa parte dos psicólogos organizacionais do país: “Se você pegar, por exemplo, o psicólogo organizacional, sobretudo aquele que se inicia na carreira, o recém-ingresso, ele vai para a área de seleção. É onde o mercado de trabalho tem mais postos”.

Em pesquisa realizada pela ANPEPP em 2006 e que culminou no livro “O Trabalho dos Psicólogos no Brasil”, são elencadas algumas das diversas atividades que os psicólogos organizacionais desenvolvem, sendo que a aplicação de testes psicológicos e psicodiagnóstico ainda aparecem no referido estudo com o maior percentual das atividades relacionadas à área de atuação do psicólogo organizacional.

Para Bastos e Gondim (2010) os psicólogos organizacionais e do trabalho mantém suas atividades tradicionais vinculadas a recrutamento e seleção de pessoas, fazendo uso de testes psicológicos em suporte a atividade do psicodiagnóstico.

[...] faltava uns 4 meses para concluir o curso, eu formei dia XX de XXXXX, dia XX de XXXXX eu fui contratada pela H. Eu não esperava que isso acontecesse, mas eu fiquei muito feliz que aconteceu porque eu tenho 27 vou para 28 anos de formada, eu formei em 86 se eu não estou embolando as contas. A H foi a minha escola técnica, de me especializar na área, porque lá como era muito grande, tinha muitos profissionais, eu sou da época ainda que tinha equipe de recrutamento, equipe de seleção, psicometrista, psicólogos, assistentes sociais, então dava para aprender um pouco de cada coisa, e me especializar naquilo que eu estava fazendo, fazer bem laudos, entrevistas, conhecer as pessoas, entender os candidatos. Conheci muito de cargos e salários através dos próprios candidatos... (ENTREVISTADA A).

Na época de estágio eu lidava mais com recrutamento interno nos cargos operacionais... E aí quando eu fui efetivada, eu fiquei ainda atendendo uma parte da demanda de recrutamento externo operacional... (ENTREVISTADA C).

[...] eu comecei nessa empresa como estagiária basicamente fazendo avaliação psicológica e depois eu fui contrata como analista de RH e continuei atuando na avaliação psicológica, elaboração de laudos e fui agregando outras atividades à minha rotina, ligadas a área de RH, que foram avaliação de desempenho, cargos e salários, avaliação de potencial, pesquisa de clima... (ENTREVISTADA E).

[...] então lá eu comecei como assistente de RH, atuando na parte de R&S de pessoas, mas como a gente tinha vários subsistemas de RH ali eu

pude aprender muita coisa... como assistente de RH eu cuidava da parte de R&S, uma atuação mais por conta do curso de Psicologia, eles precisavam de um psicólogo que fizesse a aplicação de testes... (ENTREVISTADA M).

Ao analisar a Resolução nº 5, de 15 de março de 2011, publicada pelo Ministério da Educação e Cultura (MEC), que instituiu as Diretrizes Curriculares Nacionais (DCN) para os cursos de graduação em Psicologia a serem observadas pelas Instituições de Ensino Superior do País, é possível observar a importância que o estágio possui na formação dos psicólogos. O estágio é visto como prática integrativa voltada para o desenvolvimento de habilidades e competências em situações de complexidade diversas e representativas do exercício profissional. Portanto, é considerado enquanto competência e habilidade básicas para a formação de Psicologia. Em seu Artigo 12, a Resolução nº 5 discorre que para uma atuação profissional mais efetiva se faz necessária a definição das ênfases curriculares e a realização de estágios no decorrer da formação do psicólogo.

No cenário de nossa pesquisa é possível arriscar afirmar que o estágio em Psicologia Organizacional é geralmente extracurricular, porém, a DCN de 2011, em seu artigo 24, parece sinalizar uma possibilidade de reconhecimento desse tipo de estágio no nível da formação de professores: “A instituição poderá reconhecer atividades realizadas pelo aluno em outras instituições, desde que essas contribuam para o desenvolvimento das habilidades e competências previstas no projeto de curso”.

As psicólogas pesquisadas também atuam na supervisão de estagiários de Psicologia e denotam preocupação em relação às competências necessárias para a atuação profissional, o que vai ao encontro do que é proposto pela DCN em relação às competências descritas no artigo 4 da resolução: *Atenção à saúde, Tomada de decisões, Comunicação, Liderança: Administração e gerenciamento.*

Tem uma linha que fala que para você ser um bom profissional você precisa de um percentual de sorte. Essa parte eu não vi ainda não na minha carreira, eu tive que ralar muito, eu acho que o estudante tem que estudar bastante, conhecer conceitualmente, profundamente, aquilo que ele está estudando, para onde ele vai, e aproveitar bem as oportunidades. Acho que o estudante precisa entrar em qualquer espaço que ele couber de uma maneira muito de frente, muito positiva, com uma postura bacana, construtiva, e de agregar... (ENTREVISTADA A).

Eu diria para buscar o conhecimento, não ser um estudante passivo, somente de se sentar lá e escutar, mas de fazer mesmo, porque quando você se forma, eles esperam que você saiba que você já é um profissional, então o que for ofertado é importante aproveitar. Na época que eu tive isso na faculdade eu não sabia que eu iria trabalhar na área organizacional, mas foi ofertado, então eu aproveite. Então tudo que for ofertado aproveite, qualquer abordagem, se faz parte do seu curso, vai ser cobrado que você saiba. Estuda o máximo que der, que vai ser útil mesmo um dia (ENTREVISTADA C).

Para Campos (2008), a realidade dentro das empresas é muito distinta daquela vivida pelos estudantes na Universidade, o que gera dificuldade de adaptação do estudante ao campo de estágio; trata-se, segundo o autor, de um período de muitas mudanças de hábitos e de comportamentos para a adaptação à cultura organizacional da empresa. Tais questões também são relatadas pelas psicólogas, as quais se posicionam ativamente quando questionadas sobre o que diriam aos estudantes de Psicologia:

Escolha a área da Psicologia Organizacional por perfil e aptidão, e não porque é uma área que tem uma renda financeira mais rápida para os recém-formados (ENTREVISTADA E).

E em termos de comportamento é tentar ser uma pessoa mais discreta no início, conhecer onde você está entrando, a empresa, as pessoas e ter um cuidado maior com quem você está lidando, porque o estado é muito pequeno. A partir do estágio é a construção de sua imagem, que está começando, ela já estará ali, e é o que define sua carreira depois. Entrou mal no estágio, saiu mal, e isto terá um impacto na vida profissional mesmo. E outra coisa é esperar as coisas acontecerem, não esperar ficar sem iniciativa e pró-atividade, mas agir com menos ansiedade. A geração Y é muito ansiosa, quer ser contratado muito rápido, e tem que ter calma que a oportunidade vai acontecer, mas tem que está preparado para isso (ENTREVISTADA G).

De uma forma geral, o que eu diria para qualquer profissional – você decidiu que é isso que você quer? Então seja responsável, comprometido com que você faz, você não está trabalhando só para empresa, você está trabalhando para construir seu nome, então que nome você quer construir? (ENTREVISTADA M).

O posicionamento das psicólogas em relação ao tema estágio é instigante, pois aponta para profissionais comprometidos com a formação e que entendem que a escolha profissional deve ser perpassada por diversas razões que congreguem interesses particulares e também profissionais. Em relação a esses últimos, acreditam que essa é a condição “*sine qua non*” para uma boa atuação no âmbito da Psicologia Organizacional e condição exigida por toda e qualquer organização empregadora. Em face desse recorte talvez seja possível depreender que não é por acaso que a palavra estágio aparece em onze artigos e oito parágrafos das

Diretrizes curriculares de 2011, isto é, praticamente na metade dos vinte e seis artigos que compõem a resolução.

Eu acho que quem vai para uma carreira como essa, tem que gostar muito de estudar, de ler e estar muito disponível para isso. Então achar assim, ah me formei agora estou pronta, não é nada disso. Na verdade é ali que vai realmente começar seu processo de descoberta, na prática, no acompanhamento da prática... Na parte organizacional eu vejo muito as pessoas frustradas, vindo de outras áreas que não tiveram oportunidade e estão ali, que não fazem um trabalho legal, que não fazem um trabalho com amor. Eu vou te falar que me faz muito bem tudo que eu faço. (ENTREVISTADA L).

5 NOVAS EXIGÊNCIAS NO MUNDO DO TRABALHO E A NECESSIDADE DE ADEQUAÇÃO DO TRABALHO DO PSICÓLOGO

Sobre as exigências para a Psicologia na atualidade, vale relembrar as considerações de Bock (1999) e de Zanelli e Bastos (2004), segundo as quais, elas passam a envolver todos os campos de atuação do psicólogo, tanto no âmbito de atuação da Psicologia Social quanto da Organizacional.

Especificamente do campo da Psicologia Organizacional, Bastos e Zanelli (2004, p. 78) nos alertam que houve um alargamento da função de psicólogo “[...] quando se toma como comparação o núcleo básico de atividades desenvolvidas pelo psicólogo nos anos inaugurais de consolidação da profissão, percebe-se que a amplitude e o escopo da sua atuação têm sido efetivamente alargados”.

Nesse caminho, é pertinente relatar a enorme diversidade de atribuições pelas quais as psicólogas entrevistadas são responsáveis nas organizações em que atuam. Segundo Guimarães (2007), o contexto da década de 90 anuncia para um profissional mais flexível uma vez que a estabilidade profissional, o enxugamento dos postos de trabalho, as políticas de gestão orientadas para custos e resultados exigem um profissional que saiba lidar com tais questões emergentes no universo do trabalho.

Aqui na D a gente tem uma equipe que cuida da parte de R&S, não sou eu que faço diretamente. Alguns cargos o coordenador toma conta, os cargos gerenciais, mas a gente tem uma consultoria que é até a W que faz e agente acompanha o processo. Os cargos operacionais, até os cargos de analista, nós temos duas pessoas, uma estagiária de Psicologia e uma analista que desenvolvem todo o processo. O papel no caso do gestor é acompanhar esse trabalho delas. Hoje, por exemplo, a gente teve uma reunião quase pela manhã inteira, para poder analisar esses processos, analisar tempo de seleção e verificar como a gente pode torná-lo mais eficaz e mais rápido,... (ENTREVISTADA D).

[...] eu fui p/ o R& S até por conta da experiência, e aí fiquei no R&S uns 4 anos. No R&S foi me dado um projeto de coordenar e refazer toda a parte do trainee, não só o regional, mas também o nacional, e eu fiquei nessa coordenação por 4 anos. Depois eu fiquei 1 ano e meio no processo de planejamento, dando apoio ao gerente nas questões de planejamento interno de RH, depois eu passei para a área de consultoria interna e no ano passado eu fui promovida a gerente da área. Então, num breve histórico, foi mais ou menos essa caminhada, aqui na H tem 12 anos que eu trabalho (ENTREVISTADA H).

Estou fazendo as contas aqui, eu entrei lá em 2003, em julho de 2006 eu passei a exercer a função de gerente, acho que é isso, e aí as funções aumentaram, a responsabilidade aumentou, vamos dizer assim, então além de supervisionar a parte de R&S, que eu não executava mais, eu passei atuar mais de frente com a parte de treinamento. A empresa é certificada da ISO e eu também era responsável por todos os procedimentos da ISO referente ao setor de RH, supervisionava a parte de administração de pessoal e folha de pagamento, benefícios, rescisão, férias, ações trabalhistas, de uma maneira não tão próxima. O conhecimento eu fui adquirindo durante o tempo que eu trabalhava ali e com alguns cursos que eu fui fazendo, então tinha pessoas que faziam a operação e eu na verdade supervisionava, me responsabilizava por aquilo tudo. Eventos a gente sempre fazia, fazia a aplicação da pesquisa de clima, análise, passava os resultados tanto para os colaboradores, quanto para a diretoria e o contato direto com a presidência da empresa, que isso eu fazia diretamente. Acredito que era isso (ENTREVISTADA M).

De acordo com a Resolução CFP Nº 02/01 que altera e regulamenta a Resolução CFP nº 014/00, referente ao título de profissional especialista em psicologia, no que tange a definição das especialidades da Psicologia Organizacional e do Trabalho, elas se assemelham as funções elencadas por Bastos e Martins (1990) como funções do psicólogo organizacional:

- Contribuir para a produção teórica sobre o comportamento humano no contexto organizacional;
- Fazer, em equipe multiprofissional, diagnóstico e proposições sobre problemas organizacionais relativos a RH, ao nível sistêmico;
- Analisar as atividades intrínsecas ao trabalho desenvolvido na organização para subsidiar a elaboração de instrumentos necessários à administração de RH e à modernização administrativa;
- Promover treinamento e desenvolvimento de pessoal;
- Realizar avaliação de desempenho;
- Implementar a política de estágio da organização;
- Supervisionar as atividades do estagiário da Psicologia;
- Desenvolver em equipe multiprofissional a política de saúde ocupacional da organização;

- Desenvolver, em equipe multiprofissional, ações de assistência psicossocial que facilitem a integração do trabalhador na organização;
- Estabelecer, em equipe multiprofissional, relações em órgãos de classe;
- Efetuar movimentação interna de pessoal;
- Promover com pessoal externo as vagas existentes na organização;
- Implantar e ou atualizar plano de cargos e salários;
- Coordenar, quando responsável pelo gerenciamento de RH, as ações de documentação e pagamento de pessoal.

Todas essas atividades são desenvolvidas pelas psicólogas entrevistadas e é possível notar a diversidade e a complexidade de tais atividades. Inclusive, atualmente, deve-se entender que um dos maiores desafios dessas profissionais refere-se à necessidade de atuação eficiente e competente no âmbito da gestão organizacional, mais especificamente, nos cargos de gerência. Sobre esse aspecto, Bastos e Gondim (2010) comentam que os psicólogos têm sido chamados a assumir funções de chefia, o que indica o seu importante papel no desenvolvimento de equipes de trabalho.

Nesse mesmo caminho, Zanelli e Bastos (2007, p. 152) enfatizam que os psicólogos têm ampliado os seus trabalhos, efetivando a passagem de “[...] uma função reconhecida com técnica para uma função estratégica onde atividades desenvolvidas inseridas no contexto e endereçadas na busca de saúde mental e da qualidade de vida do ambiente extensivo do trabalho”.

[...] e aí essa empresa que eu estou hoje, que é um grupo grande, bastante sustentável, sólido. Eu trabalho em uma das empresas do grupo, eu estou como gerente corporativa de RH. Eu falo eu estou porque psicóloga eu sou, agora gerente, superintendente, diretora a gente está, porque podem tirar da gente a qualquer momento. Eu tenho a área de desenvolvimento, eu tenho todo o planejamento do RH, eu construo as diretrizes de gestão de pessoas na empresa e elas vão ser operacionalizadas nas pontas, e as pontas são Bahia, RJ, SP e ES. E eu preciso nessa área de alguém que entenda e goste de desenvolver treinamentos, desenvolvimento de pessoas, alguém que entenda de carreira, cargo, salário, descrição, de recompensa... (ENTREVISTADA A).

É possível identificar que no trabalho de gerência os psicólogos têm tido que responder por atividades administrativas diretas e/ou indiretas e, de alguma forma, responsabilizam-se, constantemente, por alimentar processos de gerência e administração no interior das empresas. Tais tarefas são geralmente enumeradas como atividades não prescritas para a função 'psicólogo', no entanto são percebidas como intrínsecas às diferentes funções a que nossas entrevistadas passaram a ocupar e, nesse sentido, são tidas como fundamentais para o desenvolvimento do trabalho. Em síntese, na percepção das entrevistadas, Psicologia Organizacional caminha junto às atividades administrativas. Esse raciocínio concorre com o posicionamento de Malvezzi (2007, p. 29) que afirma que a Psicologia Organizacional é um campo especializado de conhecimentos, “[...] sobre as estruturas, processos e problemas situados na interface entre disciplinas da Administração, Política, Engenharia, Saúde, Sociologia entre outras”.

[...] mas se eu for considerar rotina prática do que eu aprendi lá, hoje eu estou mais para administradora do que para psicóloga na minha função. Porque as rotinas que a gente atua, implantar cargos e salários, implantar avaliação de desempenho, implantar pesquisa de clima organizacional, a gente vê isso no curso? Não vê. Não tem disciplinas focadas nisso, o administrador tem mais. Então são rotinas, trabalhos muito burocráticos às vezes, muito administrativos, que são relatórios e relatórios, indicadores que a gente tem que ter, que não está dentro muito hoje do que a Psicologia ensina. O foco da Psicologia da UFES é outro (ENTREVISTADA D).

Não correlaciono as minhas atividades totalmente com a Psicologia, até porque na área de RH a gente tem outros profissionais, tem pedagogo, tem psicólogo, tem administrador. Não exatamente, mas se ela for feita por um psicólogo, não é puxando para o meu lado porque eu sou psicóloga não, mas aí a gente consegue ter uma análise melhor do cenário. A gente consegue fazer uma leitura muito boa nesse sentido, então se pudesse ser feito por uma equipe de psicólogos seria muito interessante, mas ao mesmo tempo é importante ter essa troca com profissionais de outras áreas para agregar... (ENTREVISTADA G).

A minha atividade se relaciona coma Psicologia e também com outras disciplinas. Na verdade, eu acredito que hoje a Psicologia tomou uma abrangência muito grande dentro da visão organizacional, porque o psicólogo ficava muito restrito ao R&S, ele era fadado a entrar numa empresa e ficar até o final com R&S, no máximo ele ia era para T&D para ficar fazendo dinâmica de grupo, dinâmicas de gestão, interação de equipe. Eu acho que hoje o psicólogo tem outro papel na organização, é a gente enxergar o ser humano de uma forma diferente. Eu acho que essa é a visão de tudo que você aprende na graduação, de todas as informações que você tem você agrega valor, da forma que você percebe o ser humano, a forma que você pode observar, e pode colaborar, entender o que é motivação, entender o que facilita para o empregado, dar o foco nas pessoas porque a organização ela é simplesmente uma estrutura, quem faz a organização são as pessoas. Esse é o papel importante do psicólogo (ENTREVISTADA H).

Em qualquer profissão, assim como, por exemplo, o engenheiro, a gente trabalhava muito com engenheiro aqui, ele precisa entender da área dele que seja uma construção civil, uma parte mecânica, mas de certa forma ele precisa também ter um controle do trabalho dele, senão ele começa a colocar ali em cima aquele conhecimento que ele tem enquanto profissão, formação dele. Mas em qualquer situação que a gente for trabalhar hoje em dia, se a gente não tiver controle mesmo, que seja um R&S, ou a construção de um viaduto, como está acontecendo aqui, se não tiver este controle seja de pessoal, seja de áreas que você vai trabalhar, você se perde dentro do processo (ENTREVISTADA V).

Outra atividade executada por psicólogos do campo da Psicologia Organizacional relaciona-se a atividade de consultoria. Em geral, a consultoria resulta de trabalhos autônomos realizados por profissionais de diversas áreas junto a empresas e organizações de médio e grande porte para a efetivação de tarefas ou projetos temporários. Para tanto, contratos de serviços são acordados sem que nenhum vínculo empregatício se estabeleça.

No caso da Psicologia, deve-se entender que as práticas de consultoria têm ocorrido com mais frequência, como sinaliza Grassi, Jacques e Schossler (2007, p. 59), em função de “[...] se caracterizar no momento como uma das atividades mais promissoras em termo de mercado de trabalho”. Aqui vale a consideração de que à medida que se observa no Brasil uma diminuição das relações com vínculo empregatício, registra-se o aumento das práticas de consultoria. No livro intitulado “O trabalho do Psicólogo no Brasil”, que expõe o resultado da pesquisa da ANPEPP realizada em 2006, sobre essa temática, os pesquisadores Bastos e Gondim (2010, p. 180) já concluíam sobre os novos vínculos de prestação de serviços terceirizados: “Tal hipótese explicativa encontra respaldo no fato de os resultados da pesquisa terem revelado que muitos psicólogos autônomos exercem atividades de consultoria na área organizacional e do trabalho”.

Três das entrevistadas atuam em organizações prestadoras de consultorias, sendo que duas delas são proprietárias da empresa, e mesmo as profissionais com vínculo empregatício relataram atuar como consultoras internas em alguns momentos.

Olha, muito do que eu faço é burocrático e é por conta da própria organização, para atender a própria organização então, nesse sentido, não tem muito a ver com a Psicologia. Eu acho que começa ter mais essa proximidade com a Psicologia onde a gente mais gosta de trabalhar, que é a questão dos atendimentos, quando você atua como consultor de RH (ENTREVISTADA M).

Hoje eu tenho alguns processos, eu coordeno 23 pessoas. Dessas, 16 são de nível superior, o restante é de nível técnico ou médio. É dividida em processos a área de RH, de desenvolvimento e remuneração, a gente tem o treinamento e o desenvolvimento, a consultoria interna, o R&S, benefícios e remuneração, folha de pagamento, e uma biblioteca. Então, dentro desses processos, o que mais diferencia é a área de consultoria interna, que é o RH na área, isto é, a ligação entre a área industrial e o RH (ENTREVISTADA H).

[...] a gente trabalha com a terceirizada R&S, atende toda a demanda da área junto com a consultoria interna. R&S é responsável por agendar com o gerente, fazer esse link, verificar exame médico. Mas quem realiza o processo de avaliação psicológica, dinâmica de grupo, entrevista psicológica é a contratada. Organização e Remuneração, que é a parte da estrutura, é que toma conta de toda a parte da estrutura funcional... (ENTREVISTADA G).

6 CRÍTICAS À FORMAÇÃO, AO MODO DE ATUAÇÃO DOS PSICÓLOGOS E À ORIENTAÇÃO DO CONSELHO PROFISSIONAL.

Em relação às críticas formuladas pelas entrevistadas foi possível distinguir três eixos diferenciados, a saber: algumas relacionadas à formação acadêmica, outras, ao posicionamento dos próprios psicólogos em relação à área organizacional e, finalmente, em relação à atuação do Conselho Regional de Psicologia.

Quanto à formação acadêmica, as onze entrevistadas sinalizaram para o fato de que em seus cursos foram oferecidas poucas disciplinas relacionadas à área organizacional. Quando muito, as entrevistadas conseguiram cursar duas ou três matérias, cujos conteúdos primaram por discussões genéricas, amplas e críticas sobre o mundo do trabalho. Além disso, as ferramentas de testes psicológicos e bases estatísticas eram muito limitadas, o que dificultou o uso de instrumentos mais adequados no dia a dia das organizações. Para todas as entrevistadas esta situação as obrigou a empreender esforços solitários na busca de meios para assegurar suas inserções profissionais. Para algumas, a formação genérica e focada nos paradigmas social-institucional ou sócio- histórico contribuíram para uma base, enquanto para a maioria delas tal contexto sinaliza uma formação extremamente precária dos conhecimentos que são fundamentais para atuação do psicólogo nas organizações.

Analisar a qualidade da formação em Psicologia é algo muito complexo, pois ao se ler os estudiosos que dissertam sobre o assunto encontra-se um leque de opiniões que são muito divergentes, contudo, em relação à parte da formação que abrange o conhecimento da Psicologia Organizacional, boa parte dos autores apontam para aspectos relatados pelas psicólogas entrevistadas.

Segundo Zanelli (2002), a formação profissional, e também o exercício das atividades de trabalho pelo psicólogo organizacional, têm se configurado de maneira restrita, precária e deficiente. O autor aponta ainda que a preparação nos cursos de Psicologia para a área organizacional se limita à seleção e à orientação profissional, o que revela um caráter ultrapassado até no título conservado para a disciplina.

Bastos e Gondim (2010) consideram que os resultados da pesquisa realizada pela ANPEP em 2006, apresentados no livro “O Trabalho do Psicólogo no Brasil”, evidencia que o psicólogo necessita do uso de referenciais teóricos para dar suporte ao seu trabalho. Colocam em discussão um pressuposto largamente aceito, especialmente por estudiosos e docentes, que é a necessidade de uma formação pluralista que assegure o contato do aluno com as principais orientações teórico-metodológicas existentes no campo da Psicologia. Tal vertente foi objeto de preocupação também nas Diretrizes Curriculares de 2011.

Segundo esses autores, os resultados do Exame Nacional de Desempenho do Ensino Superior (ENADE) realizado em 2006, apontaram que os alunos têm piores desempenhos nos eixos de Fundamentos Históricos e Epistemológicos da avaliação. Para os pesquisadores isso indica problemas relacionados à forma como tais orientações estão sendo contempladas nos cursos de formação.

Vejo problemas no ES, principalmente na UNIVERSIDADE, que clama por uma abertura nessa via. Se a gente pensar que nós estamos dentro do ES, e a gente perguntar qual é a vocação, o dom do ES, é indústria, logística, entendeu? E nós não temos dentro do departamento de Psicologia um espaço que fale de indústria, que fale de organização, que fale da vocação do nosso estado. As pessoas sempre me perguntaram por que eu estava em Recursos Humanos, o que eu fazia, como conseguia estagiários na área de RH. A gente consegue sim, e existem bons trabalhos para serem feitos lá, trabalhos sérios, profundos, com uma outra leitura, com um olhar diferenciado, mas essas críticas ficam (ENTREVISTADA A).

Olha, eu sou formada em psicologia, depois fiz psicoterapia corporal, gestão de pessoas e depois gestão empresarial, então hoje, se eu for considerar o curso de Psicologia da UFES, o que eu trago do curso é hoje a minha base. Especificamente, a gente é treinamento todo o tempo que a gente está lá, a fazer uma análise muito crítica de tudo, a ter uma visão muito sistêmica de tudo e eu penso que esse olhar que a UFES nos ensina é importantíssimo, eu comparo isso o tempo todo com pessoas que são formadas em outra faculdade (ENTREVISTADA D)

Apesar de estar na UFES e a UFES não ser voltada para a Psicologia Organizacional. A gente teve pouca matéria de Psicologia Organizacional, a UFES na minha época, não sei como está agora, era muito voltada para Institucional, e na verdade a gente sofria discriminação, quem fazia parte da Psicologia Organizacional, era discriminação entre os próprios colegas de sala, falavam que a gente era consumido pelo capitalismo, etc.. (ENTREVISTADA H).

Da Psicologia, ou do que eu tive na Psicologia? Por que na UFES eu não tive praticamente nada voltado para Organizacional. A gente teve uma aula de Indústria que foi bem importante, duas matérias, e uma de teste. Então eu acho que a Psicologia tem que se preparar para os profissionais que gostam da área de RH, da área Organizacional. Pelo menos a Psicologia da UFES não me preparou muito para isso, então a minha visão de

administração de empresa era nula, estou tendo agora no Mestrado e eu vejo que isso é importante, mesmo que a pessoa esteja na clínica ela vai administrar uma empresa, que é a clínica dela, eu acho que esse é um ponto que eu mudaria no curso da UFES, dez anos atrás. Não sei como está hoje, então ela se distancia nesse sentido, que me faz tentar entender como funciona uma organização e, já querendo ou não, a gente está incluído no sistema capitalista, a gente vai lidar com essa realidade mesmo que a gente não concorde, é a regra do jogo, mas a gente tem que saber jogar esse jogo (ENTREVISTADA S).

Na pesquisa também foi muito presente a verbalização das psicólogas quanto à reflexão de suas próprias práticas e, conseqüentemente, da atuação dos profissionais de Psicologia Organizacional como um todo. Problematizaram que muitos profissionais não lutam por um espaço de questionamento e respeito nas organizações e acabam por reproduzir basicamente o interesse dos patrões. Também chamaram a atenção para o modo como são desenvolvidas algumas ferramentas, tais como seleção de pessoal, avaliação de desempenho, programas de qualidade de vida dentre outros. Consideraram que o uso destes métodos ou instrumentos não devem ser puramente mecânicos, mas sim adequados e contextualizados à realidade da organização.

As psicólogas demonstraram preocupação com a própria humanização da Psicologia Organizacional, o que não se confunde com uma leitura Humanista dessa abordagem. Segundo as entrevistadas, essa visão mais humanizada deveria se referir a posicionamentos mais justos, éticos e críticos, e ao mesmo tempo, agregadores no interior das empresas.

Eu tenho críticas aos profissionais medíocres que não se enxergam como bons profissionais e não lutam pelo seu papel, (ENTREVISTADA A).

À psicologia Organizacional não, tenho crítica ao entendimento do que seja a psicologia organizacional. Vejo profissionais de psicologia lidando com pessoas de forma muito mais mecânica que humana. O perfil falho destes profissionais que, a meu ver, estão na verdade descartando a Psicologia Organizacional e inserindo-se numa cultura de "recursos humanos" que leva muito mais em consideração os resultados e as empresas do que o sujeito, o trabalhador em si. Empresas buscam hoje profissionais de psicologia e estes se inserem na cultura organizacional, sem na verdade buscarem promoverem "saúde mental" ao ambiente. Estão se tornando meros recrutadores de pessoas e ajustadores de gente ao estabelecido (ENTREVISTADA P).

Tenho um monte desses modelos pacotinhos de prateleiras, um monte, eu não faço! Ah esses programas de reconhecimento, o mergulho em testes psicológicos, acho que é importante na seleção, mas eu não acho que tem que ser o mais importante. O mais importante é o que você vai fazer depois da seleção, tem gente que se apega muito ao teste. O teste é importante,

mas não é tudo, essas coisas de reconhecimento eu não faço (ENTREVISTADA S).

De reconhecimento, como assim? (PESQUISADORA).

Funcionário do mês, os top 10, cada empresa tem um nome, tem uns que são mais disfarçados, mais complexos, mas no final é funcionário do mês, não gosto. Acho que treinamento é legal desde que bem feito, acho que avaliação desempenho é legal desde que seja justa. Acho que o que mais incomoda é isso, quando você quer colocar todo mundo numa forma, seja igual soldadinho de chumbo e trabalhar igual (ENTREVISTADA S).

Eu tenho críticas às injustiças que acontecem, e a gente faz muito isso no nosso dia a dia, ou o próprio empresário faz e a gente não tem coragem de dizer que aquilo não é justo, ou até diz, mas acata porque para ele é normal, é justo e fica, e a gente tem que compactuar com isso, até porque você está ali numa posição de empregado e tem que fazer mesmo, mas eu acho muito injusto, podia trazer mais esse senso de justiça para as pessoas (ENTREVISTADA M).

As metodologias utilizadas pelos psicólogos organizacionais são muito debatidas e problematizadas pela própria Psicologia, seja no sentido de contribuir para uma prática mais reflexiva nesse campo da Psicologia, ou para situar o caráter pejorativo que a prática desses profissionais toma em alguns contextos. Guimarães (2007) denota esse último aspecto “*Para os colegas, o psicólogo do RH é o pelego. É quem defende o patrão, aquele que ‘passa mel’ quando há insatisfação*” (ENTREVISTADA P).

Bastos (2007) contribui na reflexão quanto ao uso das ferramentas utilizadas pelos psicólogos no interior das organizações. Para esse estudioso, tais ferramentas muitas vezes estão aquém da capacidade de transformação e inserem-se nas estruturas organizacionais como manipuladoras. Cita, como exemplo, o tema “qualidade de vida” que é tido para alguns leigos como uma das prioridades do psicólogo nas organizações. Sob a égide deste termo – qualidade de vida – apenas se garante o desenvolvimento de um programa, ou sessões, de ginástica ou de relaxamento e uma série de atividades/ intervenções muito pontuais e fragmentadas do dia a dia do trabalho. Ainda segundo o pesquisador, tais práticas são muito comuns em organizações onde os esquemas de pressão por produção são frequentes e/ou quando se deseja operar num ambiente cada vez mais competitivo.

No que se refere às críticas relacionadas aos Conselhos Profissionais de Psicologia Nacional e Regional, a maior parte das psicólogas não mencionaram a atuação destas entidades. Contudo, três entrevistadas fizeram questão de assinalar que

consideram os encaminhamentos dos Conselhos profissionais extremamente vinculados a uma atuação política, sem preocupação com a junção necessária de uma ação técnico/político, principalmente quando se trata das necessidades, urgências e interesses de apoio expressos pela área da Psicologia Organizacional.

Foram taxativas em dizer que esses Conselhos têm priorizado apenas outras áreas da Psicologia. Quando, por ventura, demonstram preocupação com a Psicologia Organizacional, as ações empreendidas situam-se simplesmente em torno da regulamentação dos testes psicológicos sem, contudo, se preocuparem com explicações sobre os motivos para considera-los aptos ou não à utilização. Sobre este ponto, vale ressaltar o parecer desfavorável dado ao teste Psicodiagnóstico Miocinético (PMK) pela Comissão Consultiva em Avaliação Psicológica mantida pelo Conselho Federal de Psicologia, o que produziu grandes transtornos para categoria.⁶

Duas entrevistadas, ao contrário das que mencionamos acima, sinalizaram como extremamente positiva a decisão do Conselho Regional de Psicologia do Espírito Santo quanto à participação de psicólogos organizacionais na sua estrutura política. Acreditam que tal medida deve concorrer tanto direta como indiretamente para a ampliação do campo da Psicologia Organizacional no Estado.

Nós temos um Conselho complicado, uma hora baixa uma lei lá, não se usa mais esse teste, não se explica muito bem porque e a gente utiliza testes na organização... (ENTREVISTADA A).

O próprio CRP é muito fechado, muito restrito, sempre são as mesmas pessoas, ele não dá uma ênfase muito grande para a Psicologia Organizacional, não dá um apoio tão grande para esta área é mais para as outras áreas. O psicólogo não consegue ter um teto salarial básico... (ENTREVISTADA G).

Hoje há gente no CRP, pessoas que fazem parte da Psicologia Organizacional, que tem uma preocupação maior com isso, e isso é importante, sair dessa área simplesmente de institucional, ter outro olhar clínico para esta área da Psicologia Organizacional. Começa por aí, a gente tendo mais força no nosso próprio Conselho, o Conselho para e falar – olha nosso código de ética para a Psicologia Organizacional, tem esse, esse e esse item. Mas a gente ainda está a passos lentos (ENTREVISTADA H).

⁶ O Conselho Federal de Psicologia no dia 5 de julho de 2012 publicou uma nota de esclarecimento sobre a decisão judicial da manutenção do deferimento do parecer desfavorável do teste PMK, 2001 da Vetor Editora. Nesse aspecto, deve-se observar que a maioria da categoria vinculada à área Organizacional e a Psicologia do Trânsito sempre trabalhou com este teste, sem considerar a existência de problemas.

Os conselhos precisam ser menos políticos, mais agregadores e mais facilitadores. Eles precisam realmente representar o melhor para uma categoria e não para um grupo, para uma minoria, precisa pensar a Psicologia de uma maneira maior, e eu não vejo isso. (ENTREVISTADA L).

Eu não sei até que ponto isso entraria na pesquisa, a gente trabalha numa área que é uma área técnica, a gente percebe que os conselhos brigam muito pela classe, a classe dos psicólogos e a dos psicólogos organizacionais não. Então, eu acredito que existe essa divisão entre as áreas de atuação, né! Eu vejo o Conselho pouco brigando pelo espaço do psicólogo da área organizacional, tanto o espaço de remuneração, quanto o espaço de se colocar como fundamental dentro de uma empresa, então eu acredito um pouco nisso, a gente vê essa luta nos outros conselhos. A gente fica assim, gente do céu! Como a engenharia, como o CREA consegue isso, mudou uma faixa salarial, o engenheiro muda de imediato, eles brigam por aquilo, pela importância deles ali dentro e parece que para nós psicólogos é como fosse tanto faz quanto tanto fez, entendeu? As entidades de classe não estão muito aí, tanto o conselho, quanto o sindicato (ENTREVISTADA V).

7 IMPRESSÕES SOBRE A PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL NO ESPÍRITO SANTO

O Espírito Santo é um estado relativamente pequeno se comparado com os demais estados do Brasil. Sua área territorial é de 46.078 km² (quarenta e seis mil e setenta e oito km²). Faz divisa ao Norte com a Bahia, ao Sul como o estado do Rio de Janeiro, ao oeste com Minas Gerais, e ao Leste com o Oceano Atlântico. Este último limite faz o Espírito Santo ser muito conhecido em todo o Brasil pela beleza de suas praias e por seus inúmeros complexos portuários. Atualmente, o estado possui 3.473.013 (três milhões, quatrocentos e setenta e três mil e treze habitantes) (Fonte: IBGE 2011-IJSN) e, de acordo com dados fornecidos pelo Conselho Regional de Psicologia (CRP 16), possui 3.392 (três mil, trezentos e noventa e dois) psicólogos cadastrados, dentre os quais somente onze possuem o título de Especialista em Psicologia Organizacional, instituído pela Resolução CFP nº 014/00.

A maior parte da população do estado Espírito Santo se concentra na área urbana, na região conhecida como Grande Vitória que envolve os municípios de Vitória, Cariacica, Vila Velha, Serra e Viana. Os nascidos no Espírito Santo são chamados de espírito-santenses ou capixabas. Segundo alguns historiadores, a etimologia da palavra capixaba vem da língua tupi, originária da cultura e tradições dos índios que plantavam milho e tapioca em roçados do estado.

De acordo com Caçador e Grassi, (2009) a primeira grande fonte de riqueza do estado foi a agricultura do açúcar ainda no período colonial. Esta monocultura perdeu sua força em meados do século XIX para o café que se manteve como carro chefe da economia capixaba até as meado dos anos 50. Registra-se que a partir da crise mundial de 29 outros investimentos foram estimulados no estado e, mais especificamente a partir dos anos 50/60, uma série de planejamentos foi garantida com o intuito da criação e instalação de grandes indústrias no território capixaba. Nesse percurso, o Porto de Vitoria foi ampliado para assegurar o necessário apoio ao processo de importação e exportação. A criação da Universidade Federal do Espírito Santo (UFES) também se deu neste período e objetivava responder a demanda de mão-obra profissionalizada e os propósitos de desenvolvimento do Estado.

Assim, segundo Caçador e Grassi, (2009), entre 1960 e 1990, o Espírito Santo iniciou um processo de transição de uma economia agrário-exportadora, centrada na cafeicultura, para uma economia urbano-industrial. Para os estudiosos, a característica mais marcante do período foi o crescimento liderado por empresas locais de pequeno e médio porte e, ao mesmo tempo, pelo desenvolvimento dos grandes projetos industriais, nome esse que se convencionou chamar a instalação e construção das grandes empresas que passaram a compor o cenário capixaba.

Ressalta-se, nesse período, a instalação da Aracruz Celulose, da Samarco e da Companhia Siderúrgica de Tubarão (CST), atualmente denominada Arcelor Mittal Tubarão, e ampliação das atividades da Companhia Vale do Rio Doce (CVRD). Para Rocha e Morandi (1991) “Este cenário movimentou o desenvolvimento econômico de segmentos de mercado que se expandiram, a citar, metalurgia, papel e celulose e pelotização de minério de ferro”. Ressalta-se, também, que essas empresas ainda fomentam significativamente a economia capixaba e que atualmente o Espírito Santo experimenta o que se tem chamado de 3º Ciclo de Desenvolvimento Econômico.⁷

É possível acompanhar diariamente em diversos veículos de comunicação notícias sobre esse momento extremamente produtivo do estado do Espírito Santo. Dados do Jornal a Tribuna, veiculado em maio de 2013, relatam alguns aspectos deste momento, como a informação que o país hoje possui 323 empresas com receitas bilionárias, sendo que dezesseis delas estão localizadas no Espírito Santo. Nessa pesquisa, o estado ainda aparece em oitavo lugar no ranking dessas organizações bilionárias, pois sete dessas empresas do ranking localizam-se no estado. O jornal destaca o depoimento do presidente da Federação das Indústrias do Espírito Santo

⁷ Segundo Caçador e Grassi (2009) **Diversificação** não significa que novas atividades produtivas tenham surgido na economia capixaba, mas sim que se ampliou o leque de atividades importantes para a mesma a partir da evolução qualitativa nos anos 1990, de atividades como os serviços de comércio exterior. Além disso, outros setores já apresentam firmas que exportam (rochas ornamentais, mobiliário e confecções). O setor de metal-mecânica ampliou sua participação no fornecimento para as grandes empresas, e a extração de petróleo e gás, que quase teve sua produção encerrada pela Petróleo Brasileiro S/A (Petrobras) na primeira metade dos anos 1990, renasceu na segunda metade desta década. E **concentração** significa que, apesar desses avanços citados anteriormente, a produção industrial capixaba continuou centrada em *commodities*, dado que as empresas dos Grandes Projetos ampliaram sua capacidade de produção, e a extração de petróleo e gás, que também são *commodities*, revigorou-se. Isso permitirá concluir que a partir dos anos 1990 estabeleceu-se no estado um processo de “diversificação concentradora”, característica marcante do seu 3º Ciclo de desenvolvimento.

(FINDES), Marcos Guerra, que revela o estado do Espírito Santo como “o celeiro de grandes empresas” e chama a atenção para o crescimento do setor de serviços que teve 44,5% de participação no ranking das 200 maiores empresas do estado,⁸ seguido pelo setor industrial que obteve 28% de participação nesta pesquisa.

Dentre muitas situações que fomentam atualmente a economia do estado estão o complexo portuário, que é um dos maiores da América Latina e é responsável por cerca de 9% do valor exportado e por 5% do valor importado pelo país, e a produção e exploração de petróleo que torna o Espírito Santo o segundo maior explorador de petróleo do Brasil. O estado se destaca também na indústria de celulose e de rochas ornamentais (mármore e granito), na produção da celulose, na exploração de gás e gasodutos e na diversificada agricultura, principalmente plantio de café.

No segundo tópico dessa dissertação descreve-se como as novas facetas do mundo do trabalho contribuíram para a mudança das atividades dos psicólogos no âmbito das organizações de trabalho. Tais transformações também perpassaram o Espírito Santo. Muitas das psicólogas entrevistadas foram e ainda são profissionais atuantes do contexto descrito nos parágrafos anteriores, portanto são atores desse cenário e muito têm a dizer sobre as configurações que se constituem na atual composição do estado em seus múltiplos aspectos.

O profissional do ES precisa lutar por um espaço que ele, a gente merece ter, e que a gente merece compartilhar com o profissional que acredita na gente. Não vejo muito isso aqui no ES, eu acho que RH está muito atrasado aqui, eu acabei me especializando em empresas familiares, tenho lutado muito dentro desse contexto, porque RH não tem uma agenda, não tem um lugar na pauta. Ou você fica medíocre – eu vou fazer operacional – ou você realmente discute para entrar num processo de uma construção mais elaborada, num processo de construir algumas coisas para desconstruir outras. São culturas muito fortes, são profissionais, donos de empresa, que vieram caminhando, construíram, e está dando certo, então quem sou eu para dizer que ele tem que fazer de outra maneira, isso é muito complicado, eles são vaidosos. Eu acho que falta muito recurso para ajudar os profissionais se desenvolverem, trabalhos técnicos, uma boa formação, profissionais mais valentes, mais corajosos, eu acho que eles se subjugam muito, eu acho que o próprio profissional de RH se coloca naquela condição de empregado X empregador, então ele se vê como empregado coitadinho que não consegue fazer nada, e se eu sou coitadinho como é que eu vou ajudar? (ENTREVISTADA A).

Penso que o Psicólogo tem conquistado espaço na área organizacional, sendo que essa área de atuação está cada vez mais abrangente. Hoje vemos

⁸ Diz respeito a uma pesquisa feita anualmente pelo FINDES, que mensura as 200 maiores empresas do ES, tendo como parâmetros o faturamento e lucro anual.

oportunidades para cargos de Gestão em RH que solicitam no perfil formação em Psicologia. Sou otimista quanto à atuação do Psicólogo nessas áreas (ENTREVISTADA D).

Muito lenta para as necessidades da empresa, a contribuição do psicólogo hoje é muito pequena, não tem força (ENTREVISTADA H).

[...] eu posso estar me expondo em falar disso, as pessoas tem preocupações que são muito irrelevantes dentro do que é o nosso papel, então tem uma competição aí que inviabiliza as trocas saudáveis (ENTREVISTADA L).

Olha! Eu acho que ela ainda está engatinhando, não está muito pronta ainda não, a gente ainda está saindo muito lá do DP para colocar estruturas de RH funcionando, eu vejo exemplo de outros estados, cito SP como exemplo de onde se tem maior profissionalismo dos psicólogos (ENTREVISTADA M).

Eu vejo que o psicólogo organizacional tem um destaque muito grande no ES, até porque na maioria dessas empresas existe um RH estruturado, não é igual antigamente. Certo tempo atrás eu cheguei entrar numa empresa de passagem, porque eu não dei conta, mas não existia um RH, eles queriam implantar e tudo, mas não existia essa coisa de eles perceberem como é importante o RH. Então eu acho que aqui no ES, principalmente pelas empresas que a gente tem, há enormes oportunidades aqui, e outra coisa, é um estado que só vai crescendo em todos os sentidos, em todos os ramos da construção civil, de tudo (...) necessidade de selecionar um perfil adequado, selecionar um bom candidato, e de ter controle disso, como é que vai acontecer, para isso eu acredito que aqui no ES tem espaço para os psicólogos, não é a toa que eu sai lá do meu Estado para cá (ENTREVISTADA V).

Compreende-se, pela fala de parte das psicólogas entrevistadas, que a Psicologia Organizacional no estado do Espírito Santo se apresenta como um movimento em construção. Não se observa a troca de experiências profissionais entre psicólogos que atuam em diferentes empresas e constata-se certo fechamento de cada profissional à própria cultura organizacional na qual está situado. Constata-se, também, que num momento extremamente desafiador como o atual ainda há pouco preparo de conhecimentos técnicos metodológicos por parte dos profissionais que acabam por reproduzir práticas antigas, conservadoras e descontextualizadas das atuais relações de trabalho.

Por outro lado, houve profissionais que sinalizaram o crescimento do mercado de trabalho para o psicólogo, oferecendo diversas oportunidades de ascensão profissional, seja pela necessidade das organizações de atuação do psicólogo em cargos de gestão, seja pelo reconhecimento que esta profissão tem tido nas empresas capixabas.

8 ESCOLHA DA PROFISSÃO: UMA RESPOSTA A UM MUNDO DE OPORTUNIDADES E REALIZAÇÃO PROFISSIONAL

É fato que todas as entrevistadas optaram por atuar na área Organizacional em função das inúmeras oportunidades de trabalho que essa área oferece, associadas a um interesse particular já desenvolvido durante a formação universitária. Nove das entrevistadas relataram que o processo de identificação com a área foi intensificado após a finalização do curso em função das oportunidades irrecusáveis de trabalho, ou seja, a chance de dispor de um bom emprego, com uma boa remuneração e uma boa qualidade de vida. Duas outras entrevistadas comentaram que tiveram aproximação com a área graças à influência familiar.

Segundo Bastos e Gondim (2010, p. 67), o ser humano busca incessantemente explicar as suas ações. Os autores esclarecem que “[...] dar sentido ao comportamento pessoal e ao de outras pessoas, contribui para dotar de significação as interações sociais e tornar mais compreensível os eventos e comportamentos que nos cercam”. Esclarecem também que a necessidade de se ter controle sobre as reais intenções que movem as ações humanas emerge em diversos momentos da vida pessoal, em especial, quando se decide sobre a carreira profissional. Apontam para a forte crença de que as pessoas que optam pela carreira orientadas por motivos ou razões internas, ou seja, pela afinidade de interesses, tornam-se mais satisfeitas, comprometidas e identificadas com sua carreira do que aquelas que o tenham feito movidas por razões externas, ou seja, pelas oportunidades de mercado, status social, remuneração elevada e influência de terceiros. Nesse sentido, pode-se constatar que as nossas entrevistadas parecem congregam esses aspectos. Elas se identificaram com a área da Psicologia Organizacional e, além disso, encontraram significativas razões externas para determinarem uma boa realização profissional.

De acordo com Bastos e Gondim (2010), no caso da psicologia, o vínculo com a profissão justifica a preocupação em compreender os motivos que levam as pessoas a escolher tal área de atuação profissional. Nesse sentido, a força da identidade profissional e a observância de princípios éticos no exercício da profissão, e o compromisso com a qualificação e a atualização, estão diretamente correlacionados

com a qualidade e a intensidade dos vínculos estabelecidos. Para os autores, os motivos internos dizem respeito à ênfase dos interesses e das habilidades pessoais na determinação da escolha da profissão e da área de atuação e os motivos externos, em contrapartida, sugerem que a escolha decorra da atratividade da remuneração, do status social da profissão e das oportunidades de mercado.

No que tange ao embasamento para compreender a escolha de uma profissão, duas teorias desenvolvidas por Crites (1974) tem sido amplamente debatidas: as teorias não psicológicas e as teorias psicológicas. Para Bastos e Gondim (2010), as teorias não psicológicas atribuem os fenômenos de escolha vocacional a fatores externos ao indivíduo, tais como: remuneração, lei da oferta e da procura, fatores causais, fortuitos, determinação socioeconômica. Portanto, realçam a importância da dinâmica do mercado no surgimento e na extinção de carreiras profissionais. Por sua vez, para os estudiosos, as teorias psicológicas trazem o ponto de vista de que a carreira é um processo de construção dinâmico entre habilidades, interesses e capacidades individuais (contexto da pessoa) e as características ocupacionais (contexto social e de mercado). Apesar de não ignorarem a influência social exercida pelos fatores externos, afirmam que o autoconceito vocacional (afinidades entre a profissão e a pessoa) é a base das decisões sobre a carreira.

Em resumo, Bastos e Gondim (2010) denotam que o processo de escolha de uma profissão envolve uma diversidade de elementos que integram dois grandes polos: fatores internos ou intrínsecos e fatores externos ou extrínsecos. E os resultados dessa pesquisa permitem concluir que os que optam pela psicologia o fazem predominantemente por acreditarem existir compatibilidade entre as características da ocupação e suas habilidades, seus interesses e suas competências pessoais. Essa tendência é marcante tanto na escolha da profissão quanto na escolha da área de atuação, embora se observe que o peso dos fatores externos é maior na escolha da área de atuação.

Nessa pesquisa foi possível perceber que tanto os fatores externos quanto os internos relacionados à escolha da atuação profissional como Psicólogo Organizacional, estiveram presentes nas respostas das psicólogas quando indagadas sobre porque escolheram atuar na área da Psicologia Organizacional. É

preciso ressaltar também que no decorrer de suas falas foi possível depreender uma nova relação com essa escolha profissional à medida que adquirem maior tempo de experiência profissional:

Inicialmente não foi - Ah! Eu serei uma grande psicóloga organizacional ou uma gestora de RH - eu acho que o caminho foi se abrindo nessa área e eu soube aproveitar as oportunidades e eu sei fazer isso, eu não sei fazer um monte de coisas, mas eu sei fazer bem isso, fazer algumas leituras apropriadas, ter aquele papel de montar diretrizes ... cada vez mais a gente tem que ter gente que entende de pessoas, porque nós trabalhamos com pessoas. Quando é, como no meu caso, uma empresa de serviço, mais ainda. Se na indústria já era importante, imagina quando você está numa empresa de serviços, onde o papel do profissional que trabalha na empresa é trabalhar com pessoas, atender o cliente externo. Então eu preciso atender o meu cliente interno, que é o funcionário da empresa para ele poder atender bem, e eu gosto, as vezes eu me chateio muito porque eu acho que a gente é pouco ouvido, a gente não consegue construir tudo que a gente quer, o que a gente entende como valor agregado, mas eu gosto muito, eu gosto muito (ENTREVISTADA A).

Sinceramente foi pela oportunidade, quando eu vim estagiar aqui o objetivo foi conhecer, e outro, eu estava prestes a me formar, faltava um ano para eu me formar, então eu tinha que pensar no depois: e aí, depois que eu me formar, como vai ser para eu me encaixar em alguma área? (ENTREVISTADA C).

Eu comecei sem ter noção nenhuma do que era e eu decidi porque é uma área dinâmica. As coisas são muito práticas e acontecem muito rápido então é meu perfil, eu sou muito focada em resultado, então eu não teria paciência para uma clínica, ou para uma outra área da Psicologia. Acho que aqui, apesar de ser uma área prática, dinâmica, você consegue também ficar realizada com seu trabalho (ENTREVISTADA G).

Foi à área que eu mais identifiquei, apesar de estar na UFES e a UFES não ser voltada para a Psicologia Organizacional, a gente teve pouca matéria de Psicologia Organizacional. A UFES, na minha época, não sei como está agora, era muito voltada para Institucional e na verdade a gente sofria discriminação, quem fazia parte da Psicologia Organizacional, era discriminação entre os próprios colegas de sala. Eu vi que era esse o caminho que eu queria trilhar mesmo, fiz um ano de clínica atendendo pessoas e aí, por isso, que eu falo que eu to no lugar que eu gosto, porque foi esse o lugar que eu escolhi para trabalhar, não fui colocada ali por acaso, eu trilhei esse caminho eu quis trilhar esse caminho, então – ah, abriu o concurso e eu comecei a trabalhar aqui, não! É a minha escolha (ENTREVISTADA H).

Não sei, mas eu sempre soube o que eu queria. Não sei se porque talvez meus pais sempre trabalharam em empresa (ENTREVISTADA S).

Porque eu quase larguei o curso cinco vezes até chegar em RH, eu sou muito prática e o que mais me encanta na Psicologia Organizacional é você entender começo, meio e fim, que tipo de profissional você precisa, quais são os plano de ação, o que a gente vai fazer para buscar? (ENTREVISTADA V).

9 SABORES E DISSABORES NAS VIVÊNCIAS DAS PSICOLOGIAS ORGANIZACIONAIS CAPIXABAS

Neste último tópico, que antecede as considerações finais desta pesquisa, tomamos a liberdade de transpor todos os trechos das entrevistas que se relacionam com o que ousamos chamar de sabores e dissabores da vivência das profissionais capixabas nas organizações em que trabalham, pois o caminho das nossas implicações com a temática nos impede e nos faz acreditar que não nos cabe recortar este cenário.

De acordo com o dicionário Aurélio (2000), a palavra sabor se refere à impressão que as substâncias sápidas produzem na língua, e a propriedade que elas têm de impressionar o paladar, o gosto. E ainda, em referência ao adjetivo, o mesmo dicionário explicita a palavra saborosa, com sinônimo de gostoso. Portanto, denotamos que ao analisar os sabores das vivências das psicólogas organizacionais que entrevistamos, estamos nos aportando aos aspectos impressionantes e gostosos que associam à sua atuação no campo da Psicologia Organizacional. E da mesma forma, ao tomar como ponto de problematização os dissabores que estas imprimem na sua atuação profissional, estaremos explicitando conexões de desgosto e aborrecimento (Aurélio, 2000) do cotidiano destas profissionais. A nosso ver, o trabalho das entrevistadas se configura de modo muito plural. O trabalho segundo Barros (1996) é invenção, portanto não se apresenta numa realidade estanque, mas se constrói a cada momento, se diferenciando de si mesmo e, ao mesmo tempo, se aproximando de outras atividades, sem, contudo ser jamais repetição ou prescrição.

9.1 OS DISSABORES...

Mas de vez enquanto eu fico cansada, e falo, ah eu acho que eu quero ser decoradora, eu quero mexer com bromélias, que é o que meu marido está mexendo agora, ou eu não quero fazer mais nada, ficar só fazendo comida, mas eu acho um pouco difícil. Flávia... passa muito rápido, mas você tem muito tempo de estrada, e esse tempo te dá mais consistência, bagagem, curiosidade e coragem de mudar. Eu acho que nós psicólogos não podemos ficar arrogantes porque, você sabe, de repente você é desbancado ali na frente porque tudo mudou. Mas você cansa um pouco muito desse batidão, porque também quando você está na organização não

é assim: ah vou trabalhar hoje em casa, então eu não venho almoçar em casa. Eu tenho esses dissabores, eu como comida de empresa há muitos anos, eu fico sentada muito tempo, hoje o volume de informações que chega pelo computador é enorme, então eu recebo em torno de cem e-mails por dia, e todos eles eu tenho que dar uma tratativa, se não naquela hora, mas depois eu tenho que dar, e as reuniões às vezes você fica muitas horas numa reunião que você acha que poderia ser objetiva, ou às vezes você vai para reuniões difíceis onde você é muito sabatinada, ou você vê as pessoas sendo sabatinadas, e isso é um pouco chato, não tem muita paciência não (ENTREVISTADA A).

Eu acho a carga horária extensa, porque enquanto a gente tá aqui a gente tem que entrevistar, tem que colocar gente na empresa e, assim, normalmente as entrevistas administrativas e gerenciais são mais complexas, cansa de fazer né! Você conversa mais de uma hora com a pessoa, para saber tudo que a empresa quer que você saiba dela, existe o que você psicóloga enxerga, que você precisa captar com a pessoa, existe o que a empresa considera importante conhecer, e aí suga muito. Eu não sei se é exatamente a carga horária ou o ramo, talvez se fosse essa carga horária em outro ambiente, talvez numa empresa menor, mas essa carga horária nesse ramo é muito puxada. Chego a atender na área administrativa umas sete pessoas por dia e na área operacional a gente agenda umas duzentas pessoas, algumas faltam (ENTREVISTADA C).

[...] e tem a carência do lado das organizações também, de ver o psicólogo com uma abrangência maior, eu canso de ouvir piadinha, quando a gente vai discutir custo: Vamos lá! Agora a gente vai falar com a psicóloga sobre custo (ENTREVISTADA H).

Não há justiça, no RH não tem muita justiça, a começar pelos salários, que tem plano de cargos e salários, mas ah meu deus, não tem uma empresa que siga! Ainda hoje aquilo é uma fachada, mas na hora de analisar salário, função, vai muito do que eu gosto, quem contribui, quem eu acho que é um bom profissional, ah fulaninho não está reclamando então deixa para lá. Essas injustiças que eu critico, e a gente faz muito isso no nosso dia a dia, ou o próprio empresário faz e a gente não tem coragem de dizer que aquilo não é justo, ou até diz, mas acata porque para ele é normal, é justo. Acaba ficando assim mesmo, e a gente tem que compactuar com isso, até porque você está ali numa posição de empregado e tem que fazer mesmo, mas eu acho muito injusto, as organizações podiam trazer mais esse senso de justiça para as pessoas (ENTREVISTADA M).

Hoje as empresas não têm psicólogos, têm analistas de Recursos Humanos, é uma forma de mascarar um pouco isto, esta questão da psicologia, não sei como os psicólogos veem isto. Você perde um pouco este aval da empresa para usar e fazer a Psicologia dentro da empresa, algumas empresas recorrem devido à carga horária, mas acho que vai mais além disso. É a questão de perda desse espaço de psicólogo dentro da empresa e acaba sendo um mero administrativo da empresa, um analista de Rh, e tendo que cumprir aquilo ali, eu acho que isto é perda de um espaço. Sinto-me então um pouco da forma como respondi. Tempo X produtividade X banalização do trabalho e do atendimento às pessoas. Infelizmente isso é fato em ambientes onde psicólogos buscaram atender as demandas de empresas, principalmente as grandes empresas (ENTREVISTADA P).

Eu acho que as empresas ainda têm um preconceito com a gente, tanto que a gente brinca, assim, parece que o RH é sempre o último a ser visto quando precisa se desenvolver ali dentro da empresa, ou reconhecer que o

RH fez um trabalho legal, ou reconhecer o merecimento de uma promoção... uma promoção ou outra coisa do tipo, parece que o RH é sempre o último porque parece ser o menos importante ali na hora, entendeu? Isso me incomoda muito e eu acho que é um sentimento de todo mundo que trabalha com RH, tem uns que falam para quê? (ENTREVISTADA V).

9.2 OS SABORES...

Gosto de mobilizar as pessoas, que legal a gente ter isso para fazer, olha como o RH pode ir! As entregas que o RH pode dar para a organização, que produtos nós temos. Vamos melhorar tecnicamente. Falo para meu funcionário: você pode, eu sou muito mobilizadora, esse sentimento é bom, positivo eu gosto do que eu faço (ENTREVISTADA A).

Até agora tudo que foi traçado para fazer eu tenho feito, então sinto uma realização grande, não sinto nenhuma frustração, não tenho tido dificuldade para fechar as vagas, as saídas, as demissões. O que tem sido exigido, graças a Deus eu tenho cumprido, até agora eu estou realizada (ENTREVISTADA C).

Sinto-me comprometida e envolvida, no entanto tenho ressalvas e críticas, e sempre procuro me posicionar, buscando de alguma forma colocar o que penso. Dizem que quando falo do meu trabalho, eu me empolgo e meus olhos brilham, e gosto mesmo do que faço. No entanto, sou bastante realista em dizer que o cargo de Gerência de RH aconteceu na minha vida, e se eu pensar em projeção de carreira, penso em um futuro próximo trabalhar mais focado em consultoria externa, atendimento em Coaching, dentre outros projetos mais externos (ENTREVISTADA D).

Fico feliz com a entrega de um trabalho e as empresa vendo o resultado efetivo no dia a dia, tais como maior nível de satisfação dos empregados, recrutamentos de sucesso, dentre outros. Sinto que meu trabalho está sendo valorizado a cada dia (ENTREVISTADA E).

Ah, vão falar: você trabalha doze horas por dia! Mas eu vejo que meu esforço em doze horas é muito menor do que de algumas pessoas que trabalham seis, oito horas por dia, então a quantidade de tempo passa ser secundária quando a sua conexão com a carreira é com amor. Eu amo o que faço (ENTREVISTADA L).

Nossa! Muito realizada, eu me encontrei, você pode me oferecer o dobro para sair daqui para outro estado que eu não quero. Acredito que a pessoa tem que estar satisfeita com a cultura e valores da empresa, ver se estão de acordo com os seus. Hoje é isso que eu sinto, que os valores e a cultura da empresa estão de acordo com os meus. A empresa preza a minha cultura e os meus valores, então acho que isso é fundamental, eu estou totalmente realizada. Acho que tem espaço para quem quiser entrar nessa área, acho que faltam pessoas mesmo. A tendência dessa importância do psicólogo dentro da empresa é aumentar (ENTREVISTADA G).

Feliz, porque eu tenho um grande desafio, porque tem um ano só que eu assumi a gerência. Os desafios são enormes, justamente pelo contexto da nossa empresa no mercado XX, mas esses desafios são motivadores, é isso que me movimenta, movimenta para entender mais a situação da empresa, prestar mais atenção, e de ter espaço. Se o diretor perguntar

assim: H qual é sua opinião se a gente fizer assim? Você acha que isso vai ser bem percebido pelo empregado? E eu tenho total liberdade de falar: Cuidado com empregado nesse lado, por que a gente está fazendo isso que não é legal para o empregado? Presta mais atenção nesse lado humano. Eu acho que isso é um espaço que eu tenho conseguido conquistar, dentro da minha formação (ENTREVISTADA H).

Nossa... muito. O meu gerente geral fala: olha, quem entende de Psicologia aqui na S é você, então ninguém vai aplicar nenhuma ferramenta aqui na nessa área sem que você aprove. E em março do ano passado me colocaram ligada ao gerente geral, justamente para ser esse filtro antes deles fazerem as práticas para as pessoas. Eu tenho um contato com o presidente, não frequente, mas tenho acesso. Me posiciono, posso falar no que eu acredito e não acredito, seguro muita prática tipo essa coisa de reconhecimento, seguro, eu tenho muita carta branca, liberdade e muito respeito. Meu chefe tem uma relação muito boa e respeitosa com o meu trabalho, se acontece alguma coisa ele fala: não, ninguém faz sem você estudar a situação (ENTREVISTADA S).

Associados à vivência de dissabores, identificamos aspectos que concorrem para a expressão de um cotidiano intenso e, ocasionalmente, difícil: cansaço diante de um volume muito alto de informações que devem fornecer e encaminhar, carga horária extensa, questionamentos de colegas da empresa ou de gestores quanto à credibilidade de suas ações e, finalmente, a dúvida quanto à importância das atividades que desenvolvem. Também citam a perda de uma identificação com a profissão à medida que realizam muitas tarefas burocráticas com constante pressão de tempo e resultados rápidos.

Em outra via, são inúmeras as vivências relacionadas aos sabores que experimentam em seus trabalhos na organização. As psicólogas percebem-se como mobilizadoras de pessoas e, constantemente, conduzindo trabalhos desafiadores. Sentem-se valorizadas por serem ouvidas pela alta administração da empresa e, por vezes, honradas por suas sugestões serem acatadas. Em algumas situações, a orientação que fornecem funciona como ponto crucial para a decisão de implantação, ou não, de determinadas ferramentas no contexto empresarial. As profissionais compreendem que atingem os objetivos que lhe são dirigidos ou propostos, assim como cumprem de maneira efetiva o seu papel profissional. Sinalizam para um crescimento vertiginoso do mercado de trabalho para a atuação de psicólogos organizacionais no Espírito Santo. Consideram essa área repleta de oportunidades e desafios. E, por fim, denotam “amar” o que fazem, referindo-se sempre a uma significativa realização profissional com este ramo de atuação da Psicologia.

10 A PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL CAPIXABA: UM RECORTE, UM CENÁRIO, UM MOVIMENTO

No intuito de tecer alguns aspectos finais deste trabalho, entramos num paradoxo ao percebermos que a análise dos dados da pesquisa, de fato, nos forneceu um recorte da Psicologia Organizacional no Espírito Santo, mas não um recorte fixo e acabado de um cenário que se delineia. Ao contrário, esse recorte nos impulsiona a pensar sempre em um cenário em movimento. Um recorte constituído por paisagens que se fazem e se desfazem continuamente. E, nesse sentido, importa-nos buscar elucidar e enfatizar algumas paisagens deste cenário.

Em nosso passeio através do recorte do cenário da Psicologia Organizacional Capixaba vimos profissionais que no início de suas carreiras realizavam atividades de recrutamento, avaliação de desempenho, seleção e treinamento, e atualmente são gestoras desses procedimentos, sendo convocadas constantemente por empresários e/ou líderes organizacionais a participarem atentamente dos processos que envolvem a organização como um todo, tais como, questões financeiras, administrativas e comerciais e, portanto, profissionais estratégicas para a organização.

Psicólogas que cotidianamente precisam analisar e discutir nas organizações nas quais atuam os desdobramentos da tecnologia nas relações de trabalho e, ainda, o impacto de um mercado de trabalho efervescente de oportunidades no estado do Espírito Santo. Precisam lidar com desafios variados como, por exemplo, “reter na organização aquele funcionário que leva muito a sério o seu emprego, mas quando acaba a sua jornada, põe a mochila e vai para a academia com tranquilidade, sem culpa e acionando o seu *facebook*, e que muito provavelmente diante de uma oferta de emprego um pouco melhor pedirá seu desligamento da empresa”.

Nesse campo, questões a todo o momento se colocam para as profissionais comprometidas com a própria área organizacional. Elas se relacionam ao cumprimento de tarefas pré-indicadas ou intrínsecas a função que ocupam, assim como a desafios que as impulsionam para a reinvenção de antigas práticas da Psicologia Organizacional, assumindo outra leitura das avaliações de desempenho e

seleção, assim como, desenvolvem novas práticas no âmbito das organizações em que trabalham.

Falam da formação, mesmo não tendo sido questionadas, e sugerem uma abertura da Universidade em relação aos aportes que perpassam a Psicologia Organizacional. Indagam o papel dos Conselhos Profissionais e suas regulamentações e interesses em relação à Psicologia Organizacional. Mas também se colocam como atores dessa formação e dessa política, demonstrando clara preocupação com o aprendizado dos estagiários que comumente supervisionam nas empresas e elogiando a presença de psicólogos organizacionais na gestão do Conselho Regional de Psicologia.

Profissionais que criticam a falta de troca entre profissionais do estado e ao mesmo tempo entendem que fazem parte deste contexto quando sinalizam para processos de seleção em que o candidato não é respeitado, ou não obtém retorno da avaliação na qual foi submetido por elas ou pelos seus colegas de profissão. Psicólogas que escolhem seus empregos por questões de oportunidades, mas também, e talvez principalmente, por um processo de identificação com a área de atuação da Psicologia Organizacional, que não necessariamente acontece no início da formação, mas que se constitui no dia a dia do trabalho que desenvolvem.

E como nossa última sinalização, profissionais que apesar de uma carga horária de trabalho por vezes excessiva, caixas de e-mails lotadas, atendimento de cem candidatos por dia, inúmeras reuniões, expressam sentimentos de realização profissional quando se referem à relação que tem com seu trabalho, pois veem pelos outros o reconhecimento de suas práticas e, principalmente, sinalizam estar fazendo um bom trabalho junto aos gestores e funcionários das empresas em que atuam.

Esse estudo de alguma forma se aproximou de algumas pesquisas relevantes para a área da Psicologia Organizacional, tais como a realizada pelo Conselho Federal de Psicologia (1988) “Quem são os psicólogos brasileiros?”, a Pesquisa da ANPEPP de 2006, e o Estudo “Prazer e sofrimento de psicólogos no trabalho em empresas Privadas” (SILVA; MERLO, 2007), entre outras.

Vale ressaltar que são poucos os estudos que se aproximam do cotidiano dos profissionais da área da Psicologia Organizacional. Nesse sentido, esperamos que a presente pesquisa, cujo recorte atravessa a implicação das próprias entrevistadas em suas experiências profissionais, apontando suas dificuldades e angústias, mas também suas expectativas e realizações, possa contribuir para uma melhor compreensão da atuação desses profissionais, uma vez que ao perpassar essa atuação demonstrou uma Psicologia Organizacional *inquieta e em movimento no cenário do Espírito Santo*.

REFERÊNCIAS

- 1 A PSICOLOGIA NO BRASIL. **Psicologia, Ciência e Profissão**, Brasília, dez. 1979. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98931979000100003&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 15 jan. 2011.
- 2 ABÍLIO, M. I. R. **Globalização**: características mais importantes. 2013. Disponível em: <www.fsma.edu.br/visoes/ed03/3ed_artigo1.pdf>. Acesso em: 7 jun. 2013.
- 3 ALBERTI, V. **Manual de história oral**. 2. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2004.
- 4 ALBERTI, V. **Ouvir contar**: textos de história oral. São Paulo: FGV, 2004.
- 5 AMADO, J.; FERREIRA, M. M. **Usos e abusos da história oral**. 5. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2002.
- 6 ANTUNES, M. **História da Psicologia no Brasil**: primeiros ensaios. Rio de Janeiro: UERJ/Conselho Federal de Psicologia, 2004.
- 7 ARAGÃO, E. M. A.; NOVO, H. A. Histórias, sonhos e lutas de Conselheiros Tutelares em Cariacica-ES. In: ROCHA, M. et al. (Org.). **Novos possíveis no encontro da psicologia com a educação**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007. P. 217-226.
- 8 BALDIN, N. **Snowball (bola de neve)**: uma técnica metodológica para pesquisa em educação ambiental comunitária. Trabalho apresentado no X Congresso Nacional de Educação, Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 7 a 10 nov. 2011.
- 9 BAPTISTA, M. T. A regulamentação da profissão Psicologia: documentos que explicitam o processo histórico. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, v. 30, n. especial, dez. 2010. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S1414-98932010000500008>>. Acesso em: 15 jan. 2011.
- 10 BARROS, M. E. B. Modos de gestão: produção de subjetividade na sociedade contemporânea. **Revista do Departamento de Psicologia da UFF**, Niterói, v. 14, n. 2, p. 59-74, 2003.

- 11 BASTOS, A. V. B. Psicologia no contexto das organizações: tendências inovadoras no espaço de atuação do psicólogo. In: CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Psicólogo brasileiro: construção de novos espaços**. Campinas: Átomo, 2005. p. 51-86.
- 12 BASTOS, A. V. B. Psicologia organizacional e do trabalho: Que respostas estamos dando aos desafios contemporâneos da sociedade brasileira? In: YAMAMOTO, O. H.; GOUVEIA, V. V. (Org.). **Construindo a psicologia brasileira: desafios da ciência e da prática psicológica**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2003. p. 139-166.
- 13 BASTOS, A. V. B.; GODIN, S. M. G. (Org.). **O trabalho do psicólogo no Brasil: um exame à luz das categorias da psicologia organizacional e do trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2010.
- 14 BENJAMIN, W. Magia e técnica, arte e política. In: _____. **Obras escolhidas**. São Paulo: Brasiliense, 1994. v. I.
- 15 BOCK, A. A psicologia a caminho do novo século: identidade profissional e compromisso social. **Estudos de Psicologia**, São Paulo, v. 4, n. 2, p. 315-329, jul./dez. 1999.
- 16 BORGES, L. O.; YAMAMOTO, O. O mundo do trabalho. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (Org.). **Psicologia organizacional e do trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004, p. 24-62.
- 17 BRASIL. **Lei Ordinária nº 4.119** de 27 de agosto de 1962. Dispõe sobre os cursos de formação em Psicologia e regulamenta a profissão de Psicólogo. Conselho Federal de Psicologia. Brasília, 1962. Disponível em: www.pol.org.br/pol/cms/pol/>. Acesso em: 3 jun. 2012.
- 18 CAÇADOR, S. B.; GRASSI, R. A. **A evolução recente da economia do Espírito Santo: um estado desenvolvido e periférico?** 2009. Disponível em: www.anpec.org.br/encontro2009/inscricao.on/arquivos/000-acbb55edea8d55d858feb624d6b49f0d.pdf>. Acesso em: 4 de jun. 2013.
- 19 CAMPOS, D.C. **Atuando em psicologia do trabalho, psicologia organizacional e recursos humanos**. Rio de Janeiro: LTC, 2008.

- 20 CHIAVENATO, I. **Recursos humanos**: o capital humano das organizações. São Paulo: Atlas, 2006.
- 21 CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Editorial**: Cinquenta anos: este é só o começo. *Jornal do Federal*, ano 23, n. 104, jan./ago. 2012
- 22 CONSELHO REGIONAL DE PSICOLOGIA DE SÃO PAULO. **Uma história da psicologia organizacional e do trabalho em São Paulo**. Documentário, v. 9. Disponível em: <www.crpsp.org.br/memoria/historia/default.aspx>. Acesso em: 15 jun. 2012.
- 23 CONSELHO REGIONAL DE PSICOLOGIA DO ESPÍRITO SANTO. **O perfil da psicóloga e do psicólogo capixabas**. 2012. Disponível em: <www.crp16.org.br/index2.php?option=com_content&task=view&id=940&pop=1&page=0&Itemid=43>. Acesso em: 29 jul. 2012.
- 24 CONSELHO REGIONAL DE PSICOLOGIA: 16 Região/ES. **Dia da(o) Psicóloga(o)**: CRP-16 relembra sua história e ratifica que o Conselho é “casa” da categoria. Disponível em: www.crp16.org.br/index.php?option=com_content&task=view&id=767&Itemid=43
Acesso em: 4 jun. 2013.
- 25 DEZESSEIS faturam acima de 1 bilhão. **Jornal A Tribuna**, Vitória/ES, 5 maio 2013.
- 26 FERREIRA, M. M. **Desafios e dilemas da história oral nos anos 90**: o caso do Brasil. *História Oral*, São Paulo, n. 1, p. 19-30, 1998.
- 27 GOULART, I. B. **Psicologia organizacional e do trabalho**: teoria, pesquisa e temas correlatos: São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.
- 28 GRASSI, V.; JACQUES, M. F. C.; SCHOSSLER, T. A construção das práticas de consultoria em psicologia organizacional e do trabalho. **Revista Psicologia, Organização, Trabalho**, v. 7, n. 1, p. 57-80, 2007.
- 29 HALL, R. H. **Organizações**: estrutura e processo. Rio de Janeiro: Prentice-Hall do Brasil, 1984.
- 30 HOMEM DE MELLO, M. Psicoterapia na linha psicodramática? O que é isso? **ABRAPSMOL**, 2013. Disponível em: <www.homemdemello.com.br/psicologia/terpsicod.html>. Acesso em: 4 jun. 2013.

- 31 KOPPES, L.; PICKREN, W. Industrial and organizational psychology: An evolving science and practice. In: KOPPES, L. **Historical perspectives in industrial and organizational psychology**. London: LEA Publishers, 2007.
- 32 KRUMM, D. **Psicologia do trabalho**: uma introdução a psicologia industrial/organizacional. Rio de Janeiro. LTC, 2005.
- 33 LEME, R. **Seleção e entrevistas por competências com o inventário comportamental**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2007.
- 34 LIMA, R. F. O. **Gestão estratégica de pessoas**: uma ferramenta poderosa. 2013. Disponível em: <www.aedb.br/seget/artigos11/61914794.pdf>. Acesso em: 7 jun. 2013
- 35 LÜDKE, Menga; ANDRÉ, Marli E. D. A. **Pesquisa em educação**: abordagens qualitativas. São Paulo: E.P.U. , 1986.
- 36 MALVEZZI, S. Prefácio. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.
- 37 MALVEZZI, S. **Psicologia organizacional**: da administração científica à globalização – uma história de desafios. São Paulo: USP, 2000.
- 38 MASSIMI, M. **História da psicologia no Brasil do Século XX**. São Paulo: EPU, 2004.
- 39 MILARÉ, S. A.; YOSHIDA, E. M. P. Coaching de executivos: adaptação e estágio de mudanças. **Psicologia: Teoria e Prática**, Campinas, v. 9, n. 1, p. 86-99, 2007.
- 40 MINAYO, M. C. (Org.). **Pesquisa social**: teoria, método e criatividade. Petrópolis: Vozes, 1993.
- 41 O'BRIEN, G. E. **Psychology of work and unemployment**. Chichester: John Wiley & Sons, 1986.
- 42 PENROD, J.; PRESTON, D. B., CAIN, R.; STARKS, M. T. A discussion of chain referral as a method of sampling hard-to-reach populations. **Journal of Transcultural nursing**, v. 4. N. 2, p. 100-107, abr. 2003.

- 43 PEREIRA, F. M. E PEREIRA NETO, A. P. O psicólogo no Brasil: notas sobre seu processo de profissionalização. **Psicologia em Estudo**, v. 8, n. 2, p. 19-27, jul./dez. 2003.
- 44 PSICOLOGIA CIÊNCIA E PROFISSÃO. **Diálogos**: psicologia organizacional e do trabalho, sua evolução, os desafios e os novos rumos. Ano 4, n. 5, dez. 2007.
- 45 RANKING das 200 maiores empresas. **Folha Vitória**, 2013. Disponível em: www.folhavoria.com.br/midia/doc/Ranking_200_Maiores.doc. Acesso em: 5 jun. 2013.
- 46 ROBBINS, S. P. **Comportamento organizacional**. São Paulo: Prentice Hall. 2005.
- 47 ROSA, M. V. F. P. C.; ARNOLDI, M. A. G. C. **A entrevista na pesquisa qualitativa**: mecanismo para validação dos resultados. Belo Horizonte: Autêntica, 2006.
- 48 ROUSSEAU, D. M. Organizational behavior in the new organizational era. **Annual Review of Psychology**, n. 48, p. 515-546, 1997.
- 49 RUANO, A. M. **Gestão por competências**: uma perspectiva para a consolidação da gestão estratégica de recursos humanos. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2007.
- 50 SILVA, P. C. da; MERLO, A. R. C. Prazer e sofrimento de psicólogos no trabalho em empresas privadas. **Psicologia, Ciência e Profissão**, Brasília, v. 27, n. 1, p. 132-147, mar. 2007.
- 51 SPECTOR, P. E. **Psicologia nas organizações**: introdução. São Paulo: Saraiva 2006.
- 52 STEFFY, B.; GRIMES, A. Personnel/Organizational psychology: a critique of the discipline. In: ALVESSON, M.; WILLMOT, H. **Critical management studies**. London: SAGE. 1992. p. 21-45.
- 53 THOMPSON, P. **A voz do passado**: história oral. 3. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1992.
- 54 THRUSTONE, L. L. **The vectors of mind: multiple factor analysis for the isolation of primary traits**. Chicago: University of Chicago Press. 1935.

- 55 TONETTO, A. M.; AMAZARRAY, M. R. KOLLER, S. H.; GOMES, W. B. Psicologia organizacional e do trabalho no Brasil: desenvolvimento científico contemporâneo. **Psicologia & Sociedade**, Porto Alegre; v. 20, n. 2, p.155-164, 2008.
- 56 TRIVIÑOS, A. N. S. Bases teórico-metodológicas da pesquisa qualitativa em ciências sociais: ideias gerais para elaboração de um projeto de pesquisa. **Cadernos de Pesquisa Ritter dos Reis**, Porto Alegre, v. 4, p. 151, nov. 2001.
- 57 ZANELLI, J. C. **O psicólogo nas organizações de trabalho**: situação da formação e das atividades de trabalho. Porto Alegre: Artmed, 2002.
- 58 ZANELLI, J. C.; BASTOS, A. V. B. Inserção profissional do psicólogo em organizações e no trabalho. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E; BASTOS, A. V. B. (Org.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA DO PROJETO DO MESTRADO

1. Você poderia falar um pouco sobre sua experiência profissional.
2. Você poderia discriminar para qual cargo você foi contratada em cada uma dessas instituições? E quais as funções que você exercia nestes trabalhos?
3. Que tipo de atividades você realiza no emprego atual (ou último emprego)?
4. Por que escolheu atuar na Psicologia Organizacional?
5. Você correlaciona estas atividades ou sua função com as comumentes prescritas para o psicólogo?
6. Quais as atividades que você consideraria ideais?
7. O que você diria para um estudante sobre o que ele deve estudar, conceitos e metodologias em Psicologia Organizacional?
8. Como você percebe ou pensa a Psicologia Organizacional no nosso Estado?
9. Você tem crítica(s) a Psicologia Organizacional?
10. Você gostaria de falar mais alguma coisa?

APÊNDICE B – FICHA DO INFORMANTE

Idade:

Sexo:

Ano de conclusão do Curso de Psicologia:

Tempo de atuação na Psicologia Organizacional:

Outras áreas da Psicologia em que atuou:

Tempo no emprego atual:

Duração da jornada de trabalho:

Tipo de vínculo empregatício:

Nomenclatura do cargo atual:

Departamento em que se encontra lotado na empresa:

APÊNDICE C – TERMO DE CONSETIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**Nome:** _____**Nacionalidade:** _____**Idade:** _____**Estado civil:** _____**Profissão:** _____**Endereço:** _____**RG:** _____

Eu, _____, conforme identificação descrita acima, estou sendo convidado a participar de um estudo denominado **“FAZERES PSI NAS ORGANIZAÇÕES DE TRABALHO DO ESPÍRITO SANTO”**, cujos objetivos são: investigar qual é a abordagem teórico-conceitual que os psicólogos organizacionais que atuam nas organizações capixabas dizem utilizar no seu trabalho, conhecer as estratégias e práticas que os psicólogos organizacionais espírito-santenses relatam utilizar no trabalho, bem como, compreender a relação que estes psicólogos organizacionais estabelecem, ou não, entre a sua atuação e o saber psicológico..

A minha participação no referido estudo será no sentido de conceder uma entrevista à pesquisadora, com a utilização de um roteiro semi-estruturado, comum a todos os sujeitos, cujo conteúdo será gravado, transcrito, analisado e, posteriormente destruído; além de anotações na ficha do informante na qual constarão dados que permitam caracterizar o entrevistado em relação às informações pretendidas pela pesquisa, e, no diário de pesquisa, que consiste em uma ficha de observação que será preenchida registrando as condições em que foi feita a entrevista (onde, quando e o modo).

Fui alertado de que, da pesquisa a se realizar, posso esperar alguns benefícios, tais como o levantamento de informações relevantes para a prática profissional dos psicólogos organizacionais, bem como a análise do papel que o trabalho tem na constituição da subjetividade humana.

Recebi, por outro lado, os esclarecimentos necessários sobre os possíveis desconfortos e riscos decorrentes do estudo, tal como a exposição às afetações decorrentes das situações relatadas nos depoimentos dados pelos psicólogos envolvidos no processo.

Estou ciente de que minha privacidade será respeitada, ou seja, meu nome ou qualquer outro dado ou elemento que possa, de qualquer forma, me identificar, será mantido em sigilo.

Também fui informado de que posso me recusar a participar do estudo, ou retirar meu consentimento a qualquer momento, sem precisar justificar, e, se desejar sair da pesquisa, não sofrerei qualquer prejuízo à assistência que venha receber.

As pesquisadoras envolvidas com o referido projeto são **Flávia de Melo dos Santos**, mestranda PPGPSI/UFES, (27) 95018495 ou email: <flaviamelorh@yahoo.com.br>; **Elizabeth Maria Andrade Aragão**, professora orientadora PPGPSI/UFES, (27)9989-8408 ou email: <baragao60@yahoo.com.br>.

É assegurada a assistência durante toda pesquisa, bem como me é garantido o livre acesso a todas as informações e esclarecimentos adicionais sobre o estudo e suas consequências, enfim, tudo o que eu queira saber antes, durante e depois da minha participação.

Enfim, tendo sido orientado quanto ao teor do aqui mencionado e compreendido a natureza e objetivo do já referido estudo, manifesto meu livre consentimento em participar, estando totalmente ciente de que não há nenhum valor econômico, a receber ou a pagar, por minha participação.

Assinatura do Participante da Pesquisa

Assinatura da Pesquisadora

Assinatura da Orientadora

Programa de Pós-Graduação em Psicologia Institucional – UFES

Telefone: (27)4009-7643

Email: ppgpsi@yahoo.com.br

Comitê de Ética da UFES Goiabeiras

Telefone: (27) 4009-2430

Email: cep.goiabeiras@gmail.com