

## ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO EM PARNAÍBA-PI: VISÃO DE GESTORES E ESTUDANTES DE PSICOLOGIA

Pamella Oliveira Lopes  
(Secretaria de Educação do Estado de Santa Catarina)  
Raquel Pereira Belo  
(Universidade Federal do Piauí – Parnaíba – PI)

### Resumo

O presente trabalho objetivou verificar a representação construída por estudantes de psicologia e gestores organizacionais acerca da atividade do Psicólogo Organizacional e do Trabalho. Para tanto, realizou-se uma entrevista semi-estruturada com 15 gestores e 15 estudantes. Os dados foram analisados por meio da análise de conteúdo temático (Bardin, 2011). Os resultados encontrados sugerem que há um conhecimento restrito sobre a atuação do psicólogo organizacional e do trabalho por parte dos gestores (estes associam os trabalhos desenvolvidos à atividades sobre qualidade de vida e bem-estar no trabalho), enquanto que para os estudantes as ações nesse campo da psicologia relacionam-se à execução de técnicas como seleção, recrutamento e treinamento. Tais resultados são reveladores do contexto estudado.

*Palavras-chave:* psicologia do trabalho; representação; gestores; estudantes.

### Abstract

#### Acting of Organizational Psychologist and Work Parnaíba-PI: The View of Management and Psychology Students

The present work aimed to check the representation built by students of psychology and organizational managers about the activity of the Psychologist Organizational and of the Work. For so much, an interview semi-structured with 15 was applied managers and 15 students. The data were analysed through the analysis of thematic content (Bardin, 2011). The results suggest that there is a limited knowledge on the acting of the psychologist organizational and of the work for part of the managers (these associate the works developed to the activities on quality of life and well-being in the work), whereas for the students the actions in this field of the psychology are made a list to the execution of techniques like selection, recruitment and training. These results reveal the context studied.

*Keywords:* work psychology; representation; managers; students.

### Introdução

Devido às significativas e aceleradas transformações que ocorrem na esfera econômica, política, nas relações de

produção e também nas relações sociais, é possível verificar mudanças estruturais e no funcionamento organizacional. Tais alterações têm sido de importância expressiva, tornando-se responsáveis pela expansão do campo de atuação do psicólogo. Atrelado a isto, a necessidade de desenvolver aprendizagens que façam com que esse profissional seja capaz de atuar de forma mais eficaz faz-se cada vez mais urgente.

A Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), não apenas como um campo de atuação e formação profissional, mas também como campo de produção de conhecimento, tem ocupado a atenção de estudiosos, levando-os a realizar pesquisas que priorizam: a relevância social do papel do profissional, as implicações ideológicas da atuação e da produção de conhecimento no campo, as dificuldades de identificação do indivíduo com a profissão e a necessidade de atuações que tenham interseção com outras ciências e demais áreas de investigação científica voltadas para esta temática.

Diante disto, a relevância da presente pesquisa se justifica pelo seu caráter investigativo sobre a realidade de uma das áreas de atuação da Psicologia no município de Parnaíba-PI. No referido município, uma das instituições de ensino superior está formando sua primeira turma

em Psicologia; tal fato acabou se tornando um dos motivos impulsionadores para a realização deste trabalho, tanto em relação à escolha dos estudantes concluintes do curso, como também dos gestores das organizações, com fim de comparação. A partir desta escolha, buscou-se identificar não apenas o que os dirigentes organizacionais conhecem sobre o trabalho do psicólogo organizacional e do trabalho, mas do mesmo modo, se aproximar das representações construídas pelos estudantes concluintes a respeito das atividades a ser desenvolvidas neste ramo da psicologia. A partir daí estabeleceu-se como objetivo do presente estudo, verificar a representação construída por parte dos estudantes de Psicologia e gestores das organizações do município de Parnaíba-PI acerca da atividade do Psicólogo Organizacional e do Trabalho.

#### *A trajetória das transformações ocorridas no mundo do trabalho*

O trabalho constitui-se como central na vida das pessoas, revelando-se como formador de identidade e inserção social dos sujeitos. De acordo com o percurso histórico deste fenômeno, observa-se intensas transformações em seu papel na sociedade (Longo, 2008). O trabalho tem passado por variadas

transformações, que foram incentivadas por seus objetivos (sobrevivência, acumulação de capital e conquista de posições) e suas formas de realização. As diversas maneiras de aperfeiçoamento do trabalho, o aprimoramento em suas atividades estruturais com o desenvolvimento de técnicas, modos de organização e produção, compõe a apresentação do cenário atual acerca dessa temática (Albuquerque & Pazinato, 2010).

Oliveira (2006) pontua que com o avanço dos modos de produção e das forças empregadas, o trabalho desenvolvido trazia excedentes que passaram a ser movimentados de outras formas. Assim, com o aumento da produção e modificação dos modos de vida das comunidades primitivas, a organização interna também se estruturou. A produção excedente, como resultante do trabalho da comunidade, proporcionou a necessidade de estabelecimento de contatos sociais e modificação nos modos de produção. Dessa forma, o trabalho acarretou a complexificação e dinamização da vida do ser humano enquanto trabalhador das comunidades primitivas.

Posteriormente, nas civilizações antigas, como em Roma e na Grécia, caracterizadas pela noção de propriedade privada que são de apropriação do Estado (Grécia), ou sob o poder das famílias abastadas (Roma), surge a criação de uma

estrutura social de produção mais organizada. Nestas há uma hierarquização de classes de acordo com seu papel dentro da economia, em que se tem os proprietários de terras, os trabalhadores contratados e também os artesãos e os escravos (Laner, 2005). A base produtiva entre esses povos consistiu em se trabalhar com a agricultura e o refinamento de técnicas agrícolas, com a produção excedente passando a ser entregue aos governantes e dando origem aos impostos (Albuquerque & Pazinato, 2010). Seguindo o percurso histórico, surge o feudalismo e a consolidação da estrutura econômica voltada para a agricultura. Nessa conjuntura socioeconômica, há uma relação de dependência social e jurídica do trabalho com o dono da terra, sendo possível, através da articulação existente entre estas duas classes, manter as comunidades da época (Oliveira, 2006).

Laner (2005) versa sobre a figura do escravo como o trabalhador que passou a confundir-se com a do servo e as mudanças mais significativas no mundo do trabalho ocorrendo no campo rural, cuja matéria-prima gerada pela agricultura abastecia a indústria artesanal, e, com o passar do tempo, as atividades de artesanato, o comércio e os fluxos de negócios na Europa foram alargados. As atividades de fiação e a tecelagem mudaram categoricamente as bases da

produção social da estrutura agrária para a indústria, principalmente nas cidades de ambiente comercial.

O comércio foi sendo expandido e esta expansão se tornou uma condição fundamental para a evolução da economia mundial. Entretanto, para que este desenvolvimento acontecesse, foi necessária a força de trabalho humano, a fim de que as necessidades da população fossem atendidas e se ampliasse as relações sociais com a negociação de seus excedentes. Com passar do tempo, o crescimento dos modos de produção se ampliaram e o sistema feudal tornou-se incapaz de fazer a manutenção do novo sistema (Tosi, 2005).

Dessa forma, o Estado passou a assumir um papel centralizador, com o intuito de estabelecer a ordem econômica e atender aos interesses da comunidade abastada. Assim, o sistema mercantilista passou a intervir como força para a economia do Estado, a estrutura econômica vigente passou a ser o capitalismo (sistema no qual as relações entre proprietários e trabalhadores rurais são mais flexíveis, contudo, a liberdade é restrita e não elimina formas de dependência), tornando o trabalhador agora um assalariado (Oliveira, 2006).

Com a vida quase que essencialmente urbana e o surgimento da

manufatura em substituição ao artesanato, o trabalhador tinha que produzir em larga escala, ocorrendo neste período a separação do trabalho e realização de atividades cooperativas. O trabalho, que inicialmente era feito para a auto-manutenção, passou a produzir excedente, logo se percebendo que se poderia produzir mais ainda com a negociação desse excedente. Desta forma, o trabalho deixa de ter a finalidade de ser realizado para satisfazer a necessidade da condição de existir: a atividade humana abandona a forma de fundamentar-se na sua própria existência para ser subutilizado como objeto. É o sistema capitalista que na busca por sua consolidação e modificação dos padrões de vida moderna transforma o homem (ao que concerne seu aparato físico e psicológico) em mais uma engrenagem do sistema, com o intuito de acumular riquezas (Laner, 2005).

De modo geral, no capitalismo o trabalho se desenvolveu com o objetivo de acumulação de capital, ampliação do mercado, mão-de-obra e desenvolvimento de técnicas de produção (Albuquerque & Pazinato, 2010). O capitalismo, caracterizado pela revolução dos processos de produção e nas relações sociais, busca o acúmulo de riquezas. A partir daí, as relações de trabalho também se transformam: passam a se basear somente

na produção, transformam a força de trabalho em mercadoria (que também pode ser negociada) e o trabalho é consumido pelo salário. Além disto, neste período, a burguesia determina as regras de exploração do trabalho. O trabalhador sente-se como livre, contudo é uma liberdade ilusória, uma vez que se está preso ao sistema que demanda a exigência de apropriar-se de uma postura de produtor em longa escala (Oliveira, 2006).

Diante do exposto, acentua-se que o cenário do mundo do trabalho tem sofrido significativas alterações, com implicações diretas na reestruturação de suas várias vertentes, fazendo com que o papel dos profissionais envolvidos com a gestão de pessoas também seja atingido por estes novos paradigmas. Neste aspecto, pode-se inferir sobre o trabalho do psicólogo como agente e participante desse processo, já que o mesmo lida com as mudanças das organizações e busca ao mesmo tempo, novas competências facilitadoras para a realização de sua prática (Bastos, 2005).

#### *Atuação do psicólogo na área da Psicologia Organizacional e do Trabalho*

As organizações têm passado por diversas modificações no que tange à economia e à política, no que diz respeito às relações de produção e às relações sociais, todos podendo ser caracterizados

como aspectos capazes de alterar a estrutura e o funcionamento organizacional.

Devido a essas significativas mudanças no atual cenário do mundo do trabalho, Bastos (2005) afirma que tais alterações implicam diretamente na reestruturação de suas várias vertentes, fazendo com que o papel dos profissionais envolvidos com a gestão de pessoas também seja atingido por estes novos paradigmas. Neste aspecto, pode-se inferir sobre o trabalho do psicólogo como agente e participante do processo, já que o mesmo lida com as mudanças das organizações e busca novas competências facilitadoras para a realização de sua prática.

Zanelli (2004) destaca três características da POT que são fundamentais para a compreensão da mesma enquanto área de estudo e campo de atuação. Primeiramente, os fenômenos relativos à área, que demandam estudo e intervenção, são bastante amplos e diversificados; além disto, se faz necessária a constância de um trabalho interdisciplinar com as demais áreas do conhecimento, para que os objetivos da POT sejam alcançados; finalmente a possibilidade da POT intervir em quatro diferentes níveis: nível individual (trata das características pessoais que interferem nas relações de trabalho); nível grupal (refere-se à dinâmica dos grupos no contexto do

trabalho); nível organizacional (diz respeito à própria estrutura da organização, como política e cultura); e o nível contextual ou ambiental (referente ao próprio contexto social e econômico no qual a organização está inserida).

Kanan (2006) sugere que para que o psicólogo organizacional possa fazer diferença, conquistar espaço, agregar valor e criar demandas, faz-se imprescindível que sua prática esteja fundamentada no entendimento do fenômeno psicológico nas organizações, obtido a partir do envolvimento nos diferentes âmbitos de análise e de intervenção: o técnico, o estratégico e o das políticas globais da organização. De acordo com Zanelli (2004), o primeiro nível, o técnico, é mais superficial, e nesta perspectiva, o profissional se propõe a intervir tendo instrumentos e procedimentos já disponíveis; no segundo, passa a participar na construção de estratégias que trabalhem a demanda específica; e no terceiro, realiza uma política, dentro da organização, que atue em parceria com uma técnica eficaz e em ações estratégicas congruentes.

Atualmente, almeja-se que o psicólogo organizacional atue estabelecendo estratégias para os vários níveis da empresa, pretendendo alcançar objetivos de curto, médio e longo prazo, identificando e propondo soluções para

problemas que envolvam os recursos humanos. Este profissional deve ter flexibilidade para trabalhar em equipe, ter visão estratégica do negócio, ter boa comunicação, ser generalista, ter espírito crítico e maleabilidade para lidar com os anseios da empresa e dos empregados (Iema, 1999).

Com o advento de formas inovadoras de gestão mais participativas e uma maior preocupação com as modificações no ambiente de trabalho em que se privilegiem a saúde mental, física e o bem-estar do trabalhador, algumas mudanças com relação à atuação dos psicólogos organizacionais começaram a ser percebidas (Fernandes, 2010). Como sugere Oliveira, Vigano, Lunardelli, Canêo e Goulart Júnior (2010) ao afirmar que o psicólogo neste campo de atuação tem o dever de garantir e cuidar da saúde no trabalho, não apenas adotando medidas paliativas e remediadoras, mas desenvolvendo ações concretas de prevenção ao surgimento das doenças ocupacionais.

Tais mudanças vêm contribuindo para que as possibilidades de atuação deste profissional nas organizações de trabalho sejam cada vez mais reconhecidas pelos demais. Segundo Limongi-França (2003), tais transformações são observadas nas melhorias ergonômicas; por meio das

políticas de inclusão social e promoção à saúde; treinamento para novas tecnologias; relacionamentos em níveis horizontais. Desta maneira, percebe-se que as atividades do psicólogo organizacional requerem cada vez mais uma visão do conjunto da organização e do ambiente: o trabalho nas organizações exige visão pluralista, sendo necessário repensar alternativas e abordagens.

### **Método**

#### *Amostra*

A amostra foi composta por 15 gestores de empresas no município de Parnaíba-PI e 15 estudantes concluintes do curso de Psicologia, que estavam nos dois últimos períodos do curso. A escolha pela instituição de ensino superior se deu por ser a única que possui estudantes de psicologia na cidade que estão dentro dos critérios estabelecidos pela pesquisa. O processo de seleção da amostra utilizado foi a amostragem por conveniência ou amostragem não probabilística acidental (Oliveira Netto, 2008).

#### *Instrumento*

Para a obtenção das informações, solicitou-se aos 15 dirigentes das organizações e aos 15 estudantes de

psicologia que respondessem a uma entrevista semi-estruturada (Minayo, 2006) com questões referentes aos dados de identificação dos sujeitos e ao fenômeno estudado.

Os gestores foram solicitados a responder as seguintes questões: 1) Quais áreas da psicologia você tem conhecimento?; 02) Quanto a área organizacional e do trabalho, quais são as atividades que você acredita que este profissional realiza?; 03) Você considera o psicólogo como um profissional importante nos processos decisórios de uma organização? Justifique.; 04) Você conhece algum psicólogo organizacional e do trabalho que atue em Parnaíba? Caso sim, o que ele faz?; 05) Qual seriam suas expectativas, caso fosse contratado um psicólogo organizacional e do trabalho para atuar na sua empresa?

Para os estudantes as questões foram as seguintes: 01) Você poderia citar as atividades desenvolvidas no campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho que você tem conhecimento?; 02) Você considera o psicólogo como um profissional importante nos processos decisórios de uma organização? Justifique; 03) Como você percebe o mercado de trabalho para o psicólogo organizacional e do trabalho?; 04) Você conhece algum psicólogo organizacional e do trabalho que atue em Parnaíba? Caso sim, o que ele faz?; 05) Qual a sua escolha para o campo

de formação? Existem outros campo que lhe despertam interesse? Quais?; 06) Você tem interesse em atuar na área de Psicologia Organizacional e do Trabalho? Por quê?

#### *Procedimento*

Foram realizados contatos com as instituições, tendo como intento a possibilidade de realizar a aplicação dos instrumentos da coleta de dados com os proprietários das organizações. Solicitou-se também aos estudantes de Psicologia que estivessem cursando os dois últimos períodos da grade curricular, que participassem do estudo, respondendo às questões elaboradas tomando como base a temática do estudo. Em caso afirmativo dos respondentes, foi sugerida a utilização do gravador para a entrevista, sendo então gravadas as que foram aceitas. Além disto, todos os participantes foram convidados a assinar o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. O estudo seguiu as normas e procedimentos éticos conforme a Lei 196/96 do Conselho Nacional de Saúde que estabelece as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Vale ressaltar que o trabalho obteve aprovação pelo Comitê de Ética e Pesquisa.

#### *Análise dos dados*

Os dados coletados por meio das entrevistas foram analisados através da análise de conteúdo temático, que "consiste em descobrir os 'núcleos de sentido' que compõem a comunicação e cuja presença, ou frequência de aparição podem significar alguma coisa para o objetivo analítico escolhido" (Bardin, 2011, p.105). Por núcleo de sentido entende-se o conjunto de categorias empíricas que povoam o campo semântico que caracteriza o conceito, das causas, das associações e da significância do fenômeno estudado. Essa análise, conduzindo a descrições sistemáticas, qualitativas ou quantitativas, ajuda a reinterpretar as mensagens e a atingir uma compreensão de seus significados em um nível que vai além de uma leitura comum.

#### **Resultados**

A seguir estão apresentados e analisados os dados obtidos com os participantes a respeito da atuação do psicólogo organizacional e do trabalho. Os resultados foram discutidos a partir da análise das respostas, que buscaram elucidar os objetivos gerais e específicos inicialmente propostos.

Na Tabela 1 estão dispostas as áreas da psicologia que os gestores



comentaram ter conhecimento. Vale salientar que a área clínica surgiu com maior frequência em detrimento das outras. Quanto à psicologia organizacional, grande parte dos discursos dos dirigentes demonstrou que os mesmos têm pouco conhecimento sobre a atuação nesta área. Também foram citados campos de atuação

para o psicólogo, sendo o hospital, o colégio e as atuações em todos os espaços os que obtiveram mais destaque neste item. Por fim, houve uma resposta não-condizente, em que o participante disse gostar das áreas e não necessariamente sobre quais as áreas ele tem conhecimento.

**Tabela 1**

*Gestores: Áreas Conhecidas*

I - Áreas de atuação do psicólogo	(f)	II - Psicologia Organizacional e do Trabalho	(f)	III - Campo de atuação	(f)	IV - Resposta não-condizente	(f)
Clínica	04	Pouco conhecimento sobre a atuação	03	Colégio	02	Gostar das áreas	01
Comportamental	02	Inexistência da atuação	01	Hospital	02		
Organizacional	01	Saúde no trabalho	01	“todos os campos, está em tudo”	02		
Psicanálise	01	Apoio ao funcionário	01	Clínica	01		
Social	01	Teste	01	Esporte	01		
Intelectual	01	Atividade motivacional	01	Saúde	01		
Emocional	01	Liderança	01	Educação	01		
Em administração	01	Relacionamento interpessoal	01	CAPS	01		
Do trabalho	01			Empresa	01		
Do pessoal	01						

Na Tabela 2 estão categorizadas as atividades que os gestores e estudantes acreditam que o psicólogo organizacional e do trabalho realiza. Os gestores citaram atuações que estão ligadas ao relacionamento interpessoal, trabalhar com

os problemas e seleção. Em relação aos estudantes, as respostas ficaram concentradas, na maioria, em atuações consideradas tradicionais nesta área da psicologia.

**Tabela 2**

*Gestores e Estudantes: Atuação do Psicólogo Organizacional e do Trabalho*

<b>GESTORES</b>	
<b>I - Atuação em Psicologia Organizacional e do Trabalho</b>	<b>Frequência</b>
Relacionamento interpessoal	05
Trabalhar com os problemas	05
Seleção	04
Acompanhamento	03
Recrutamento	02
Organizar grupos	02
Diagnóstico do ambiente	01
Diagnóstico com as pessoas	01
Estuda o paciente	01
“Correção”	01
Orientação vocacional	01
Motivação	01
Liderança	01
Gerenciamento de estresse	01
Conscientização de hierarquias	01
Realizar entrevistas	01
Treinamento	01
Organização de eventos	01
Prevenção e reabilitação em acidentes de trabalho	01
<b>II – Desconhecimento da atividade</b>	01
<b>ESTUDANTES</b>	
<b>Categorias</b>	<b>Frequência</b>
Seleção de pessoal	13
Saúde no trabalho/Qualidade de vida no trabalho	06
Recrutamento	05
Relacionamento interpessoal	05
Atividades com grupos/Dinâmicas de grupo	04
Avaliação Psicológica/Teste psicológico	04
Acompanhamento/Treinamento	04
Descrição e análise dos cargos	03
Motivação	03
Organização	03
Direitos do trabalhador	01
Função/sentido do trabalho	01
Dinâmica organizacional	01
Consultoria	01
Descanso de “corpo e espírito”	01

Quanto à importância do psicólogo organizacional e do trabalho nos processos decisórios de uma empresa, os gestores afirmaram, em maioria, que este profissional é *considerado importante* devido, em grande parte, à execução de atividades de seleção e admissão para a empresa. Enquanto que para os que responderam negativamente a esta questão, justificaram, na maioria, que o porte da empresa influencia nas decisões que o psicólogo possa tomar, portanto, pequena e

micro empresa dispensam as decisões desse profissional. Os estudantes, assim como os gestores, em sua maioria afirmaram que o psicólogo é um profissional importante na tomada de decisão dentro de uma organização, apontando como justificativa que o psicólogo auxilia nos relacionamentos interpessoais no trabalho e configura-se como mediador de conflitos na instituição e também nos processos de seleção, de acordo com o disposto na Tabela 3.

**Tabela 3**

*Gestores e Estudantes: Importância do Psicólogo Organizacional e do Trabalho nos Processos Decisórios da Organização*

<b>GESTORES</b>			
<b>Categorias</b>	<b>(f)</b>	<b>Categorias</b>	<b>(f)</b>
SIM	10	NÃO	05
Processo de seleção/admissão	04	Pequena e micro empresa	02
Organização com mais de 200 funcionários	02	Decisório gerencial	01
Trabalha com pessoas	02	Poder de decisão	01
Decisões adequadas	02	"Opinião irrelevante"	01
Orientação	02		
Em Recursos Humanos	02		
Importância da opinião do psicólogo	01		
Estratégia de marketing	01		
Laudos	01		
Mediador	01		
Planejamento	01		
<b>ESTUDANTES</b>			
<b>Categorias</b>	<b>(f)</b>	<b>Categorias</b>	<b>(f)</b>
SIM	13	NÃO	01
Ajuda nas organizações	Relacionamento interpessoal	DEPENDENTE	01
	Seleção de pessoal		
	Sensibilidade de percepção para problemas		
	Prevenção e manutenção		
	Tomada de decisão		
Mediador em situações de conflito	02		
Bem-estar do trabalhador	02		
Papel decisório	01		
Planejamento	01		
Ajuste do indivíduo ao cargo	01		
Liderança	01		

No que se refere à atuação dos psicólogos organizacionais e do trabalho na cidade de Parnaíba-PI, grande parte dos gestores declarou não ter conhecimento sobre a existência de psicólogo organizacional e do trabalho que esteja atuando na cidade. Os demais, que afirmaram *ter conhecimento sobre esta atuação* no referido município, informaram que as atividades que estes realizam na cidade seguem no tocante a realização de

palestras, relacionamento interpessoal e seleção. Os estudantes declararam, em grande parte, que não conhecem profissional desta área na cidade citada, enquanto os que responderam ter conhecimento, afirmaram que este profissional realiza a maioria de suas atividades ligadas à seleção e recrutamento. Na Tabela 4 estão apresentadas estas categorias.

**Tabela 4**

*Gestores e Estudantes: Conhecimento sobre a Atuação em Parnaíba – PI*

<b>GESTORES</b>	
<b>Categorias</b>	<b>Frequência</b>
NÃO	10
SIM	05
<b>Atividades que este profissional realiza</b>	
Palestra	01
Palestra de Relações Humanas	01
Relações Interpessoais	01
Gerenciamento de cargos	01
Postura no trabalho	01
Aplicação de testes	01
Seleção	01
<b>ESTUDANTES</b>	
<b>Categorias</b>	<b>Frequência</b>
NÃO	12
SIM	03
<b>Atividades que este profissional realiza</b>	
Seleção	03
Recrutamento	02
Motivação	01
Avaliação do desempenho	01

Os campos de atuação mais citados pelos estudantes como áreas interesse deles mesmos (os estudantes respondentes da pesquisa), constituem-se na maioria para o

campo da clínica, em detrimento das outras áreas que tiveram frequência muito abaixo da primeira listada. Quando solicitados a falar sobre a possibilidade de atuação em

uma outra área da psicologia, os graduandos citaram a carreira acadêmica, a área clínica e hospitalar, como pode ser visto na Tabela 5.

**Tabela 5***Estudantes: Campos de Interesse de Atuação*

<b>I -Campos de interesse</b>	<b>Frequência</b>
Clínica	08
Carreira acadêmica	01
Pesquisas	01
Saúde	01
Saúde pública	01
Orientação vocacional	01
Escolar	01
Neuropsicologia	01
<b>II – Possibilidade de outros campos despertarem interesse</b>	
NÃO	01
SIM	14
Carreira acadêmica	04
Clínica	03
Hospitalar	03
Pesquisa	02
Organizacional	02
Escolar	02
Social	02
Saúde coletiva	02
Testes psicológicos	02
Comunitária	01
Jurídica	01

### **Discussão**

De acordo com os dados da presente pesquisa, notou-se que, para os estudantes, as *atividades* mais frequentes desenvolvidas por parte dos psicólogos organizacionais e do trabalho são as atividades de seleção e recrutamento. Tal informação corrobora os dados de uma pesquisa realizada pelo Conselho Federal

de Psicologia (2000), no qual foi possível constatar que de 12% dos participantes estavam inseridos na área organizacional e 5% deste total realizavam apenas as atividades ditas tradicionais da psicologia, como recrutamento, seleção e treinamento.

Segundo dados obtidos por Ferreira (2010), foi possível observar a existência de um contingente significativo de profissionais que já atuou e/ou está

realizando atividades clássicas da Psicologia Organizacional e do Trabalho, como as atividades de recrutamento, seleção e treinamento, tripé clássico da área. Verificou-se, inclusive, que a maioria dos profissionais já atuou nestas atividades e que muitos, inclusive, permanecem cumprindo-as. Entretanto, um fato importante a ser destacado é a quantidade significativa de profissionais que já desempenharam diversas outras atividades na área Organizacional e do Trabalho, consideradas áreas emergentes.

Dito isto, pode-se inferir que os resultados da presente pesquisa também se relacionam com os encontrados por Ferreira (2010), no sentido de que tanto os gestores como os estudantes de psicologia citaram com frequência atividades tradicionais e técnicas da área de psicologia organizacional e do trabalho, ressaltando que para os concluintes esta é uma variável muito relevante e caracteriza as atividades desenvolvidas pelo psicólogo em organizações e no trabalho.

Diante do exposto, ressalta-se o que propõe Iema (1999), ao afirmar que o psicólogo necessita buscar uma visão ampliada da prática, agregar atividades mais complexas e menos tradicionais à sua rotina de trabalho. A permanência em atividades tradicionais, como as percebidas por gestores e estudantes na presente

pesquisa, dificulta o profissional a identificar suas possibilidades de intervenção e integração nas mais diversas áreas de atuação, para as quais sua capacitação o possibilita atuar profissionalmente.

Quanto ao campo da psicologia organizacional e do trabalho, notou-se que há um conhecimento restrito sobre as atividades desenvolvidas pelo psicólogo nesta área, além da existência de poucos profissionais que atuam no mercado organizacional da cidade de Parnaíba-PI. Desta forma, tal atividade não está consolidada no território em que a pesquisa foi realizada: esta ideia se confirma através da grande proporção de respostas com sentido negativo em relação ao conhecimento da existência de psicólogo organizacional e do trabalho que atue no município citado, tanto por parte dos gestores, como por parte dos estudantes.

Porém, mesmo que haja na maioria das vezes o desconhecimento da atividade do psicólogo nesse espaço, os gestores expressaram a importância deste profissional nos momentos decisórios da empresa, principalmente no processo de seleção de funcionários. Da mesma forma, para os estudantes, o psicólogo organizacional e do trabalho tornou-se um profissional importante nas tomadas de decisão da empresa, pois auxilia as

organizações em fatores como o relacionamento interpessoal e na seleção de pessoas, além de ser mais sensível para a percepção dos problemas.

A respeito da importância do psicólogo nos processos decisórios organizacionais Azevedo & Botomé (2001) apontam que as funções gerenciais e estratégicas estão sendo exercidas em maior parte por profissionais competentes e não apenas por aqueles que possuem formação acadêmica específica que os habilita para tal exercício. Isto ocorre devido às deficiências na formação destes profissionais, por diversas faltas, que vão acarretando a perda de oportunidades do psicólogo para demonstrar e tornar conhecido seu papel, suas possibilidades de contribuição e sua importância dentro das organizações.

A maioria dos estudantes demonstrou interesse pela área de atuação clínica e um desinteresse quanto à psicologia organizacional e do trabalho, o que pode sugerir ser decorrente da falta de oferta de disciplinas no curso e do mercado de trabalho na cidade para esta atuação ainda encontrar-se pouco consolidado. De acordo com Kanan (2006), há uma tendência à formação voltada à área clínica, que decorre também de influências exercidas pelos contextos sociais e profissionais que os psicólogos vão atuar. Devido a isto, acontece um

desconhecimento por parte da sociedade das práticas profissionais além das práticas clínicas, aliada a reduzida oferta de estágios profissionalizantes na área organizacional e do trabalho, juntamente com as expectativas distorcidas sobre a função do psicólogo organizacional. Estes são alguns dos fatores que podem ser citados como explicação para a manutenção da formação voltada à área clínica.

Dito isto, Zanelli (2004) assinala que o psicólogo necessita ser capaz de responder às demandas sociais, buscando melhorar o ambiente organizacional não apenas repetindo atividades e técnicas para suprir as demandas percebidas como necessárias. É imprescindível que haja mais atenção aos fenômenos ocorridos no trabalho e nas organizações para que se percebam as necessidades e assim poder intervir de forma eficaz.

Zanelli (2004) também pontua sobre a atuação do psicólogo organizacional e do trabalho quando a mesma é caracterizada como técnica, levando ao oferecimento de um reduzido número das possíveis atividades a ser realizadas. Dessa forma, percebe-se a necessidade do psicólogo desenvolver novas competências, tanto técnica quanto política, para poder ampliar as possibilidades de intervenção. O desempenho do profissional que trabalha

com a psicologia organizacional pode ser ampliado, pois os conhecimentos da psicologia permitem desenvolver diversas outras atividades além daquelas tradicionais já executadas por psicólogos nas organizações.

Dada esta realidade, não é pretensão que este estudo busque uma tendência universal quanto à percepção de gestores e estudantes sobre a atuação do

psicólogo organizacional e do trabalho, mas verificar uma das muitas formas de construção social de uma determinada cultura, que nesse estudo desenvolve-se em sintonia com os aspectos históricos e culturais dos participantes. Ressalta-se também ser interessante pensar que futuras pesquisas nesse campo podem trazer novas conclusões a partir dos dados já encontrados no presente estudo.

### Referências

Albuquerque, P. G., & Pazinato, P. (2010). Trabalho: Análise das representações sociais através da leitura da história. Universidade São Francisco, SP. Recuperado em 02 de junho, 2011, de <http://www.psicologia.pt/artigos/textos/A0562.pdf>

Bardin, L. (2011). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.

Bastos, A. V. B., Morais, J. H. M., Santos, M. V., & Faria, I. (2005). A Imagem da psicologia organizacional e do trabalho entre estudantes de psicologia: o impacto de uma experiência acadêmica. *Psicologia, Ciência e Profissão*, 3 (25), pp.352-369.

Fernandes, J. V. de B. (2010). A percepção de gestores e funcionários sobre a atuação de psicólogos em organizações de trabalho. Trabalho de conclusão de curso. Curso de Psicologia, Universidade do Sul de Santa Catarina. Palhoça - SC.

Iema, C.R.D. (1999) Um estudo teórico sobre a formação do psicólogo organizacional no Brasil. São Paulo: *Psicologia Teoria e Prática*, 1 (1), p.31-41.

Kanan, L. A., & Azevedo, B. M. de. (2006). O que é indispensável atualmente na formação do psicólogo organizacional. *Psicol. Am. Lat.*, México, n. 7, ago. Recuperado em 12 de maio,



2011, de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-350X2006000300010&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2006000300010&lng=pt&nrm=iso)

Laner, A. S. (2005). *Psicologia e trabalho na história: da apropriação do tempo à busca da felicidade*. Unijuí, Rio Grande do Sul.

Limongi-França, A. C. (2003). Interfaces da qualidade de vida no trabalho na administração de empresas: fatores críticos da gestão empresarial para uma nova competência. Tese de Livre-Docência. FEA/USP, São Paulo.

Longo, S. S., & Rúdie, M; S. (2008). Intervenções em psicologia organizacional e do trabalho em organizações de saúde pública: uma experiência no interior no Paraná. Trabalho de Conclusão de Curso, Curso de Psicologia, Universidade Estadual do Centro-Oeste, Irati – PR.

Minayo, M. C. (2006). *O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde*. Rio de Janeiro, Hucitec-Abrasco.

Oliveira Netto, A. A. de. (2008). *Metodologia Científica: guia prático para a apresentação de trabalhos acadêmicos* (3a ed.) rev. e atual. Florianópolis: Visual Books.

Oliveira, C. R. (2006). *História do trabalho* (5a ed.) São Paulo: Ática.

Oliveira, J. R. S., Viganò, M. G., Lunardelli, M. C. F., Canêo, L. C., & Goulart Júnior, E. (2010). Fadiga no trabalho: como o psicólogo pode atuar?. *Psicologia em Estudo*, Maringá, 15 (3), 633-638.

Tosi, P. C. S. (2005). *Expectativas de responsáveis por setores de recursos humanos em relação à atuação dos psicólogos em organizações*. Dissertação de Mestrado, Curso de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, Santa Catarina.

Zanelli, J. C., & Bastos, A. V. B. (Orgs.). (2004). Inserção profissional do psicólogo em organizações e no trabalho. In L. J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade & A.V.B. Bastos *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil* (p.466-491). Porto Alegre: Artmed.

ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO EM PARNAÍBA-PI: VISÃO DE  
GESTORES E ESTUDANTES DE PSICOLOGIA

**As autoras:**

**Pâmella Oliveira Lopes** trabalha na Secretaria de Educação do Estado de Santa Catarina. E.mail: pamellaolopes@hotmail.com

**Raquel Pereira Belo** possui Graduação em Psicologia pela Universidade Federal de Pernambuco (2000) com formação em Psicologia Organizacional e do Trabalho, Mestrado em Psicologia (Psicologia Social) pela Universidade Federal da Paraíba (2003) e Doutorado em Psicologia (Psicologia Social) pela Universidade Federal da Paraíba (2010). É Docente na é professora Universidade Federal do Piauí nas áreas de Psicologia Organizacional e do Trabalho e Psicologia Social. e.mail: quelbelo@hotmail.com