

PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL: ATUAÇÃO NO SETOR DE RECURSOS HUMANO EM EMPRESAS PRIVADAS DE ARACAJU-SE

Andressa Araújo de Araújo¹

RESUMO

Este estudo tem como objetivo geral compreender a realidade e a atuação de psicólogos organizacionais em empresas do ramo privado do Estado de Sergipe, questionando sobre sua prática e possíveis dificuldades encontradas por estes na inserção no mercado de trabalho, tendo como base os avanços na área da Psicologia Organizacional e a realidade sócio-política em que o profissional está inserido. Esta pesquisa apresenta uma abordagem qualitativa. A amostra foi constituída por cinco sujeitos, psicólogos organizacionais que atuam no setor de Recursos Humanos de diferentes empresas em Sergipe. Para a coleta dos dados, foram realizadas entrevistas semiestruturadas. O tratamento de dados foi realizado a partir de uma análise descritiva, onde foi confrontada a teoria (revisão de literatura) e a prática dos pesquisados. Conclui-se que a graduação que é oferecida ao psicólogo, muitas vezes, não é suficiente para sua capacitação, pois não proporciona todo o embasamento teórico que o psicólogo precisa e nem, geralmente, transmite a noção da prática. É interessante também a interação dos psicólogos com outros campos do saber e com outros profissionais, para desenvolver seus trabalhos de forma satisfatória. Juntamente com isso, é necessária a conscientização sobre a importância do psicólogo organizacional visto que, muitas vezes, não lhe é dado o devido valor. O estudo tem por finalidade também ampliar o conhecimento dos interessados na área quanto ao mercado de trabalho e permitir uma reflexão sobre as mudanças possíveis para os psicólogos organizacionais, fundamentais nesta área de gestão de pessoas das organizações, para que nelas conquistem, cada vez mais, um espaço efetivo e participativo.

Palavras-chave: Empresas do ramo privado. Psicólogo Organizacional. Recursos Humanos.

1 INTRODUÇÃO

À medida que a sociedade se desenvolve, percebe-se que as exigências feitas ao ser humano também crescem de forma progressiva, principalmente aquelas relacionadas ao mundo do trabalho (este cada vez mais competitivo e desafiador). A Psicologia Organizacional e do Trabalho surge neste cenário com o objetivo de refletir e

¹Graduada em Psicologia pela Faculdade Pio Décimo. Psicóloga. Pós-graduada (especialização) em Gestão Estratégica de Pessoas pela Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe-FANESE.

discutir sobre as mais variadas questões que envolvem tanto o trabalhador, quanto a organização.

A Psicologia Organizacional é, comumente, definida como o estudo científico do comportamento humano em organizações de trabalho (O'BRIEN *apud* ZANELLI, 2002). Antes, o trabalho do psicólogo se restringia à análise do indivíduo. Hoje, isto foi consideravelmente ampliado, envolvendo diversas áreas de atuação, relacionadas à organização, ao trabalho e ao trabalhador. Na concepção de Wandick (2009, p.5), o psicólogo organizacional analisa a companhia como um todo, cumprindo um papel muito mais político e estratégico, atuando com o “estabelecimento de estratégias para os vários escalões da empresa, na busca de objetivos de curto, médio e longo alcance, identificando e propondo soluções para problemas que envolvam os recursos humanos”.

Assim, o psicólogo organizacional é entendido como um profissional que tem o papel de “ajudar a organização a pensar” (ZANELLI, 1994, p. 21) e, com isso, ajudá-la a tornar-se capaz de lidar com problemas emergentes das mudanças nas relações entre o capital e o trabalho, dentre outros possíveis.

O objetivo geral deste estudo, com reflexos na academia e nas organizações, é compreender a realidade e atuação dos psicólogos organizacionais em empresas privadas do Estado de Sergipe, questionando sobre sua prática, realidade e dificuldades encontradas na inserção no mercado de trabalho, tendo como base os avanços na área da Psicologia Organizacional e a realidade sócio-política em que o profissional está inserido. Amplia assim os conhecimentos das pessoas interessadas na área e sobre o mercado de trabalho e permite uma reflexão sobre as mudanças possíveis para os psicólogos organizacionais, fundamentais nesta área, para que conquistem, cada vez mais, seu espaço e importante papel nas organizações e para as pessoas, cuidando, verdadeiramente, destas.

2 PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

Na revisão de literatura, visando a aprofundar o conhecimento sobre este assunto, serão abordadas questões como o histórico da Psicologia Organizacional, o papel do psicólogo organizacional, a Psicologia Organizacional nas últimas décadas, dentre outros.

2.1 HISTÓRICO DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

Na perspectiva de Wandick (2009, p. 1), “A história da Psicologia Organizacional é uma criação do século XX, com seu início no final do século XIX, praticamente desde o início do campo da Psicologia”. Zanneli (2002) compartilha desta ideia e afirma que a Psicologia teve sua fase pioneira no período de 1860 a 1912, desenvolvida a partir de Wundt, na Alemanha.

Os primeiros a realizarem um trabalho sobre Psicologia Organizacional foram os psicólogos experimentais, interessados em aplicar os conhecimentos da Psicologia para resolver problemas nas organizações, como questões de desempenho no trabalho e eficiência organizacional. Os principais fundadores da Psicologia Organizacional foram Hugo Munsterberg e Walter Dill Scott, ambos com interesse na seleção de funcionários e no uso de testes psicológicos (WANDICK, 2009).

Na visão de Dejours (1992), a história do desenvolvimento da Psicologia do trabalho até o século XIX estava ligada à filosofia, focando somente a compreensão do Ser Humano. Com a Revolução Industrial na Europa, um novo sistema trabalhista foi gerado e começaram a surgir demandas para os psicólogos. No entanto, o profissional, conhecido como Psicólogo Industrial, limitava-se a fazer o recrutamento e seleção até os anos 40. Entre os anos 40 e 70, a prática da Psicologia era voltada a tentar adaptar as tarefas às pessoas, e não, o contrário.

A Primeira Guerra impulsionou a Psicologia Organizacional a crescer dentro da Psicologia enquanto ciência e a dar-lhe aceitação social. Já a Segunda Guerra auxiliou no seu desenvolvimento. E, logo após, com o rápido crescimento de cursos e certificados de pós-graduação em faculdades e universidades, a profissão de Psicólogo foi consolidada por lei. Neste período, a Psicologia Organizacional desenvolveu-se consideravelmente.

Pode-se considerar que a Psicologia do Trabalho é uma disciplina em movimento, que já enfrentou pelo menos três momentos distintos em sua história: como Psicologia Industrial, ela desenvolveu teorias e aplicações com o objetivo de aumentar a produtividade. Como Psicologia Organizacional, também desenvolveu a parte teórica e prática, com o propósito de aumento da produtividade e de estudar a satisfação do trabalhador. E, como Psicologia do Trabalho, ela se volta à saúde mental do homem que trabalha e a dimensões esquecidas, como o significado e as relações de trabalho (GOULART & SAMPAIO, 1998).

Zanelli (2002), ao analisar o desenvolvimento histórico da Psicologia do Trabalho, observa as várias concepções e mudanças pelas quais vem passando esta área. Durante a Psicologia Industrial, os psicólogos voltaram-se apenas para o que acontecia dentro da organização. Somente mais recentemente, passou-se a prestar atenção nas relações entre o contexto imediato de trabalho, a organização e seu ambiente externo, daí derivando a preocupação com fatores associados ao comportamento das pessoas que trabalham na organização.

A Psicologia Organizacional contemporânea ressalta a interação das características do trabalhador, a natureza do trabalho, a estrutura organizacional e o ambiente externo (SCHEIN *apud* ZANELLI, 2002). O autor reconhece as organizações como sistemas sociais complexos, postulando que “quase todas as questões que se possam levantar com referência aos fatores do comportamento humano individual dentro das organizações têm de ser focalizadas de acordo com a perspectiva do sistema social em sua totalidade”.

A Psicologia Organizacional é comumente definida como o estudo científico do comportamento humano em organizações de trabalho (O'BRIEN *apud* ZANELLI, 2002). Ou seja, a Psicologia Organizacional traz a ideia de fatores contextuais imediatos do trabalho e também das características organizacionais que exercem influência sobre o comportamento do trabalhador.

Já os autores Goulart & Sampaio (1998) definem a Psicologia do Trabalho como um campo de aplicação dos conhecimentos oriundos da ciência psicológica a questões relacionadas ao trabalho humano, com vistas a promover a saúde do trabalhador e a sua satisfação em relação ao trabalho.

Com as mudanças que ocorrem velozmente nas organizações, a Psicologia Organizacional está em constante renovação, sempre atendendo aos apelos da modernidade. Foram realizadas pesquisas sobre as ocupações dos psicólogos brasileiros e, como resultado, obteve-se que a Psicologia do Trabalho é a segunda opção de atuação, perdendo apenas para Psicologia Clínica. (BASTOS *apud* GOULART & SAMPAIO, 1998).

2.2 O PAPEL DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL

Apesar de muita gente pensar que a Psicologia Organizacional se restringe à seleção, recrutamento e treinamento, isso não é verdade. A maioria dos psicólogos

realmente desenvolvem prioritariamente estas atividades, que, na ordem, assim se apresentam: seleção de pessoal, treinamento, recrutamento de pessoal (GOULART & SAMPAIO, 1998). Contudo, a atuação deste profissional vai muito além disso: o psicólogo organizacional tem um amplo leque de responsabilidades em sua função.

O psicólogo, além de saber aplicar técnicas, precisa compreender o homem como um ser social e consolidar sua identidade profissional, demonstrando o seu trabalho da melhor forma, suas possibilidades de contribuição e absorvendo as inovações tecnológicas e comportamentais (WANDICK, 2009). O autor afirma que o psicólogo trabalha como consultor interno e externo das organizações, tendo a responsabilidade de “ajudar a organização a pensar”.

O psicólogo organizacional pode desenvolver diversas atividades, dentre elas: seleção e colocação de pessoal, treinamento, recrutamento de pessoal, desenvolvimento de RH, função gerencial, acompanhamento de pessoal, avaliação de desempenho, orientação profissional, planos de cargos e salários, consultoria, entre outras.

É “um profissional que pode contribuir em atividades essenciais. A imagem utilizada é do profissional que pode ajudar a organização a pensar” (ZANELLI, 1994, p.25). Em outras palavras, pode-se dizer que o psicólogo organizacional está preocupado em estudar e atuar como facilitador das relações entre pessoas e organizações, contribuindo para o desenvolvimento de ambas.

Segundo Silva (2005), o especialista em Psicologia Organizacional e do Trabalho é responsável por atividades relacionadas a desenvolvimentos organizacionais, consultorias, desenvolvimento e análise de casos do trabalhador, participação em programas de prevenção à saúde do trabalhador e muito mais.

Antes, o trabalho do psicólogo se restringia à análise do indivíduo: hoje, sob o olhar de Wandick (2009, p. 5), analisa a organização como um todo, cumprindo um papel muito mais político e estratégico, atuando com o “estabelecimento de estratégias para os vários escalões da empresa, na busca de objetivos de curto, médio e longo alcance, identificando e propondo soluções para problemas que envolvam os recursos humanos”.

De forma completa, o Psicólogo Organizacional tem como função estudar e atuar como facilitador das relações entre pessoas e organizações, contribuindo para o desenvolvimento de ambas. Desta forma, intervém nos processos de trabalho, na cultura organizacional, nos intercâmbios comunicativos e em muitos outros elementos da realidade institucional (NAGUEL; DENCK, 2007).

2.3 A PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL NAS ÚLTIMAS DÉCADAS

A formação e atuação do psicólogo na realidade brasileira tem sido objeto de constante estudo, à proporção que um maior número de psicólogos é colocado no mercado de trabalho.

Porém, “a formação profissional e o exercício das atividades de trabalho pelo psicólogo organizacional têm sido restritos, precários e deficientes” (ZANELLI, 2002, p. 17). Isto se explica pelo fato de que a formação acadêmica não prepara os profissionais de Psicologia para inserção no mercado de trabalho, limitando-se às linhas demarcadas pela seleção e orientação de profissional, o que traz, por consequência, dificuldades e falta de preparo destes psicólogos.

A manutenção desta precariedade tem diversos motivos, entre eles, a nítida preferência do psicólogo pela área clínica. Como os psicólogos de atuação clínica são maioria, muitos professores não se atentam tanto para a organizacional, deixando o tempo quase que total de cinco anos do curso superior dirigido à área clínica. Além disso, destacam-se a desatenção acadêmica com a área de Psicologia do Trabalho e Organizacional, existindo poucas pesquisas produzidas nas academias e a quase ausência de cursos de pós-graduação no País que oferecem oportunidades para continuação dos estudos na área.

Estas diversas situações resultam e justificam o fato de ser comum encontrar psicólogos despreparados para o exercício das atividades em organizações. Zanelli (2002, p.15) mostra que algumas coisas vêm sendo feitas para reverter este quadro: “desde a década 80, alguns avanços tem sido produzidos, como o acréscimo de inclusões de trabalhos de psicólogo, por exemplo, em congressos de Psicologia e em outros campos do conhecimento, principalmente na administração”. Este mesmo autor atenta para o fato de que já existe um periódico acadêmico-científico voltado para a área, a Revista Psicológica: Organizações e Trabalho.

A missão da ação da Psicologia Organizacional é “explorar, analisar e compreender como as pessoas se relacionam dentro de uma empresa, que é um sistema que interage dinamicamente com o ambiente no qual está inserida” (NAGUEL; DENCK, 2007, p. 16), ou, como muitos afirmam, um organismo vivo.

3 MÉTODOS

A pesquisa tem cunho qualitativo, onde se buscou compreender os fenômenos a serem investigados, na perspectiva dos participantes da situação, os psicólogos que atuam na área organizacional, e do significado que eles dão a estes fenômenos. Utilizando-se este tipo de pesquisa, mantém-se o contato direto e interativo do pesquisador com o sujeito da pesquisa.

3.1 SUJEITOS

A pesquisa foi realizada tendo como sujeitos cinco psicólogos organizacionais. A fim de garantir o completo anonimato dos sujeitos, como forma de lhes proporcionar uma maior segurança e tranquilidade ao participar da pesquisa, bem como proporcionar-lhes uma maior naturalidade, a referência a cada psicólogo será feita através de um código, utilizando-se o título “Psicólogo”, seguido de um número (Psicólogo 1, Psicólogo 2, Psicólogo 3...). Os nomes das organizações também serão representados por um título: “Organização”, seguido de um número. Assim: Organização 1, Organização 2, Organização 3..., correlacionando-os com os psicólogos (ex: O Psicólogo 1 atua na Organização 1).

3.2 INSTRUMENTOS

Foi utilizada uma entrevista semiestruturada, com base em um roteiro previamente estabelecido que evidenciou os aspectos relevantes para abarcar o conteúdo desejado. Salienta-se, contudo, que os psicólogos pesquisados tiveram a liberdade para expressar, livremente, sua opinião com relação às questões realizadas. Este tipo de entrevista,

Visa a obter do entrevistado o que ele considera como aspectos mais relevantes de determinado problema: as suas descrições de uma situação em estudo. Por meio de uma conversação guiada, pretende-se obter informações detalhadas que possam ser utilizadas em uma análise qualitativa (RICHARDSON, 1999, p. 208).

Foram apresentadas aos psicólogos perguntas previamente estabelecidas e, à medida que foram surgindo dúvidas ou outras perguntas, agregando-as à entrevista. Os psicólogos tiveram, deste modo, a chance de relatar suas vivências a partir do objetivo proposto pelo entrevistador.

Foram realizadas dezoito perguntas e as respostas dos sujeitos foram registradas manualmente, anotando-as, no mesmo momento que eles as respondiam, bem como atentando à fala dos entrevistados, para possibilitar a anotação de outras informações relevantes.

3.3 O CENÁRIO DA PESQUISA: AS ORGANIZAÇÕES E OS SUJEITOS

Abaixo, as características mais marcantes das empresas e dos sujeitos participantes deste estudo:

No que tange às empresas que os psicólogos organizacionais atuam, uma delas está nos segmentos de tecelagem e indústria de cosméticos e no mercado de bebidas, fazendo a distribuição de bebidas de determinada marca em todo o Estado; a outra é uma indústria de duchas, aparelhos de banho diferenciados e torneiras que atendem aos mais variados perfis de consumidores; outra engloba os setores de mineração, logística e energia. Em Sergipe, a empresa opera um Terminal X e a Unidade X é a única produtora de Cloreto de Potássio em atividade no Brasil; já outra companhia é uma indústria de confecções que fabrica camisas e calças sociais, masculinas e femininas; e, por fim, a última é uma empresa de construção civil.

Os sujeitos entrevistados foram escolhidos de maneira intencional, uma vez que são Psicólogos Organizacionais atuantes.

A seguir, o perfil destes sujeitos:

Quadro 1- Perfil dos sujeitos

Nome fictício	Idade	Formação	Ano de Graduação	Tempo de Atuação na Psicologia	Tempo de Atuação na área Organizacional
Psicólogo1	34	Psicologia com Especialização em Gestão	2004	10 anos	10 anos

		Contemporânea de RH			
Psicólogo 2	28	Psicologia Clínica e Organizacional.	2009	5 anos	5 anos
Psicólogo 3	35	Graduação em Psicologia e Mestrado em Psicologia Social	2000	14 anos	12 anos
Psicólogo 4	30	Psicologia e Pós Graduação em Gestão de Pessoas	2005	8 anos	05 anos
Psicólogo 5	31	Psicologia e Especialização em Saúde Mental e Coletiva / Psicologia Organizacional e do Trabalho	2007	7 anos	6 anos

Fonte: Elaborado pela autora (2014).

Todos os sujeitos são do sexo feminino. O Psicólogo 3 se graduou em instituição pública e os demais, em particular.

3.4 PROCEDIMENTOS

A coleta de dados foi realizada nas organizações. Houve um contato inicial, onde foi esclarecido o objetivo da entrevista e perguntado aos psicólogos sobre a disponibilidade e interesse em respondê-la. Neste dia, deixou-se agendada a entrevista.

Antes de começar as entrevistas, foi explicado novamente o propósito da pesquisa e apresentado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (ANEXO 1), que continha os procedimentos da pesquisa, objetivos, benefícios, a explicação de que eles poderiam desistir a qualquer momento, bem como o telefone de contato do pesquisador, caso viesse a surgir qualquer tipo de dúvida ou se o entrevistado quisesse acrescentar alguma informação à pesquisa. O termo foi assinado e começou-se a entrevista.

Durante a entrevista, ficou-se atenta às respostas dadas, de forma que se interrompeu quando surgiram dúvidas ou quando se objetivavam maiores detalhes sobre a resposta. Inicialmente, a transcrição da entrevista foi toda feita ao vivo e na íntegra. Depois, foi incorporada ao trabalho escrito.

3.5 COLETA E TRATAMENTO DE DADOS

O tratamento de dados foi realizado, a partir de uma análise descritiva, onde foi confrontada a teoria (revisão de literatura) e a prática (tendo-se como base, as informações passadas pelos psicólogos durante a entrevista).

O estudo em questão teve como foco entender a prática e intervenção do psicólogo organizacional na sua instituição de trabalho. Por ter sido feita a partir de uma entrevista semi-estruturada, houve possibilidade de esclarecimento de dúvidas e pedido de maiores informações no decorrer da entrevista. A análise de dados, adiante, mostrará as questões, bem como o paralelo com a revisão de literatura.

3.6 CONSIDERAÇÕES ÉTICAS

A pesquisa obedeceu a critérios éticos, tais como garantia de sigilo e privacidade no tratamento dos dados; direito do participante de se retirar da pesquisa no momento que quiser, sem causar qualquer tipo de prejuízo ou dano, ao participante ou à instituição; a informação que o participante não terá nenhum gasto ou ganho financeiro ao participar da entrevista; os contatos telefônicos do entrevistador caso venha a surgir alguma dúvida sobre o projeto e sua participação, no momento imediato após a entrevista ou posteriormente. Todos estes critérios foram atestados no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), lido e assinado pelo participante.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Com base nas informações adquiridas, os dados foram organizados e observados, para posteriormente serem comparados com a teoria, mais especificamente, com a fundamentação teórica, conforme mostrado adiante.

O Psicólogo 1 ocupa o cargo de Analista de Recursos Humanos, é graduado em Psicologia há 10 anos, com Especialização em Gestão Contemporânea de RH. Na

empresa, é responsável pelo acompanhamento das pessoas em seu local de trabalho (atendimento ao cliente interno), recrutamento, seleção e treinamento; atua nos problemas organizacionais ligados à gestão de recursos humanos. Para desempenhar suas atividades, conta com a ajuda de um estagiário de Psicologia.

O Psicólogo 2 é graduado em Psicologia há 5 anos e atua durante este mesmo tempo na área organizacional. Possui Especialização em Psicologia Organizacional e, atualmente, exerce a função de Supervisor de Recursos Humanos. Só há ele com formação em Psicologia no setor de Recursos Humanos da empresa.

Já o Psicólogo 3 é graduado em Psicologia há 14 anos, tem Especialização em Recursos Humanos, Mestrado em Psicologia Social e atua há 12 anos na área Organizacional. Na empresa, atua como Analista de Recursos Humanos Sênior, responsável, juntamente com dois analistas, pelos processos de RH. Existem, atualmente, três Analistas de Recursos Humanos graduados em Psicologia, uma gerente e uma estagiária de Psicologia. Todas as analistas realizam as mesmas atividades. No entanto, cada uma é responsável pelo atendimento de três áreas gerenciais dentro da empresa.

O Psicólogo 4 é Coordenador de Recursos Humanos da empresa, graduado há 14 anos, possui pós-graduação em Gestão Estratégica de Pessoas e apenas ele tem formação em Psicologia atuando no RH.

Já o Psicólogo 5 é Coordenador de Desenvolvimento de Pessoas, trabalha há 06 anos na área organizacional e trabalha junto com outro Psicólogo, um Analista de Desenvolvimento de Pessoas. Este último realiza os recrutamentos e seleções e o Psicólogo 5 se responsabiliza pela parte de treinamento e desenvolvimento.

Ao ser perguntado sobre o que o motivou a escolher o campo da Psicologia Organizacional, o Psicólogo 1 expõe que escolheu este campo, pois *“a princípio, era o campo que mais acolhia psicólogos aqui em Aracaju, depois veio a paixão pelo contato com pessoas e o resultado/retorno imediato do trabalho desenvolvido”*.

O Psicólogo 2 responde: *“Paixão! A área de RH é muito difícil, o dia a dia é repleto de problemas e nunca há uma rotina, por isso é imprescindível amar o que se faz para dar continuidade e fazer bem feito. É recompensador ver um funcionário ser valorizado, crescer, ter seus direitos integralmente assistidos e demais pontos. A valorização do fator humano é o ponto principal que me faz ter certeza de que fiz a escolha certa quanto à profissão para a minha vida”*.

Já o Psicólogo 3 comenta que o que o motivou a escolher esta área de atuação foi: *“Oportunidade no início da carreira e a remuneração da área privada”*.

O Psicólogo 4 responde *“A constante dinâmica que existe nessa área, pois a cada dia existem novidades e isso me motiva bastante para continuar nela”*.

O Psicólogo 5 foi motivada pela *“Afinidade com as atribuições”*.

Dois Psicólogos, o 1 e o 3, comentam terem escolhido a Psicologia Organizacional, inicialmente por ser o campo que mais acolhia Psicólogos no Estado e outros dois, o Psicólogo 2 e 4, comentam a dinamicidade da área. A remuneração e a afinidade com as atribuições também constituem respostas referentes.

Ao se inquirir *“Quais as atribuições/atividades que você como Psicólogo desempenha nesta empresa?”*, o Psicólogo 1 responde da seguinte forma: *“Todo o processo do “Recrutamento e Seleção”, atuo como facilitador entre os colaboradores e a organização, intervindo nos processos de trabalho, na cultura organizacional”*.

O Psicólogo 2, por sua vez, afirma: *“Gestão de RH (Recursos Humanos, Departamento Pessoal, Departamento Médico, Departamento de Segurança do Trabalho, Setor Administrativo, Setor de Serviços Gerais e Manutenção Predial), gestão de benefícios, reestruturação organizacional, implementação de melhorias gerais e setoriais, plano de carreira, gestão de conflitos, recrutamento, seleção de pessoal, atração de talentos, organização, orientação e supervisão de profissionais, implantação e manutenção de normas internas, aconselhamento, treinamento e desenvolvimento, planejamento estratégico, estruturação de eventos e reuniões internas, organização do banco de talentos interno e externo, estabelecimento de parcerias, remanejamento de profissionais, dentre outras atividades”*.

O Psicólogo 3 assim se refere: *“Além dos processos tradicionais de recursos humanos, a exemplo de recrutamento e seleção e treinamento e desenvolvimento, eu, como psicólogo organizacional, envolvo-me com toda e qualquer questão que tem impacto no trabalhador: gestão de remuneração; gestão de carreira e sucessão; gestão de clima; relações trabalhistas; planejamento estratégico; saúde do trabalhador; programas portas de entrada (ex. menor aprendiz, estágio, trainee etc); gestão de efetivo e estrutura organizacional; programas de remuneração variável; coaching”*.

O Psicólogo 4 discorre: *“Gestão de RH (Recursos Humanos, Departamento Pessoal, Departamento Médico), gestão de benefícios, reestruturação organizacional, implementação de melhorias gerais e setoriais, gestão de conflitos, recrutamento, seleção de pessoal, atração de talentos, orientação e supervisão de profissionais,*

encaminhamento de colaborador ao psicólogo, aconselhamento, treinamento e desenvolvimento, planejamento estratégico, estruturação de eventos e reuniões internas, organização do banco de talentos interno e externo, estabelecimento de parcerias, remanejamento de profissionais, dentre outras atividades”.

Já o Psicólogo 5 afirma *“Realizo projetos de treinamento e desenvolvimento profissional, Recrutamento e Seleção, programas de qualidade de vida e avaliação psicológica para NR-35”.*

Pelas falas, bem como pelo conceito real da Psicologia Organizacional, percebe-se que a área de atuação do Psicólogo Organizacional é bem mais ampla do que, imaginariamente, se pensa:

A Psicologia Organizacional e do Trabalho inclui larga abrangência, uma vez que busca compreender o comportamento das pessoas que trabalham, tanto em seus determinantes e suas consequências, como nas possibilidades da construção produtiva das ações de trabalho, com preservação máxima da natureza, da qualidade de vida e do bem estar humano. (ZANELLI, BORGES-ANDRADE e BASTOS, 2004, p. 483).

Os Psicólogos 2 e 4 são os únicos que atuam sem contar com a ajuda de outro Psicólogo no setor de Recursos Humanos da Empresa e, provavelmente por esta razão, possuem variadas atribuições. Percebe-se que o Psicólogo 5 é o segundo psicólogo com menos tempo de atuação e talvez, por isso e por contar com a ajuda de outra Analista, também psicólogo, tem atribuições menos abrangentes que os demais.

Ao ser questionado sobre as etapas do processo de recrutamento e seleção, o psicólogo/analista de RH, Psicólogo 1, comenta que, *“primeiramente, há a triagem dos currículos, depois são realizadas entrevistas, há a posterior aplicação de testes psicológicos e, em alguns cargos, existem também dinâmicas de grupo no momento da seleção”.* O mesmo comenta que utiliza como instrumentos *“Entrevistas com o psicólogo, dinâmicas, aplicação de testes psicológicos, entrevista com o gestor da área responsável e teste prático no setor”.*

O Psicólogo 2 alega que *“as etapas do processo seletivo são: recebimento e seleção de currículos, entrevista comportamental e entrevista técnica. E como instrumentos de avaliação, utiliza entrevistas e dinâmicas”.*

O Psicólogo 3 responde que esta passa pelas seguintes etapas: *“Trâmites internos de aprovação de vaga - Recrutamento em sites de vagas externo e interno e outros canais de divulgação (a depender do tipo de processo) - Triagem de CV -*

Aplicação de provas de conhecimentos básicos / eixo comum - Entrevista por competências com RH - Entrevista técnica com Gestor - Exames médicos admissionais. O Psicólogo 3 utiliza como instrumentos de avaliação (técnicas, testes, dinâmicas, etc) provas on line de conhecimentos básicos; entrevista por competências, dinâmicas de grupo (seleção de estágio ou processos em massa)”.

O Psicólogo 4 esclarece que as etapas são: *“Recebimento de currículos, entrevista e aplicação de testes psicológicos, onde é feita uma triagem com os melhores candidatos, em seguida, são encaminhados para o gestor da área para realização de teste prático e entrevista, os aprovados serão encaminhados para realização de exames; depois disso passa pela médica do trabalho, caso sejam aprovados nessas etapas, são encaminhados para o setor pessoal para admissão. No primeiro dia desse colaborador, o psicólogo faz a integração deste com a empresa e encaminha o novo colaborador ao responsável do setor”.*

Segundo o Psicólogo 5, a empresa em que trabalha, atua com as seguintes etapas de processo seletivo são: *“1. Triagem – Análise Curricular, 2. Entrevista com o RH, 3. Avaliação técnica, 4. Avaliação de Perfil / Dinâmica de Grupo, 5. Avaliação médica, 6. Resultado final”.* O Psicólogo 5 utiliza como instrumentos de avaliação: *“Testes psicológicos, avaliação de perfil (RH Profiter – PDA), Dinâmicas, Entrevista com o RH, entrevista técnica e avaliação técnica”.*

Na perspectiva de Chiavenato (1985, p. 121), recrutamento é um “conjunto de procedimentos que visa a atrair candidatos, potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização [...] a função de recrutamento é a de suprir a seleção de matéria-prima básica para seu funcionamento” e seleção é ainda segundo o autor,

a escolha do homem certo para o cargo certo, ou, mais amplamente, entre os candidatos recrutados aqueles mais adequados aos cargos existente na empresa [...] é um sistema de comparação e de tomada de decisão que deve apoiar-se em algum padrão ou critério para adquirir alguma validade. (CHIAVENATO, 1985, p. 139-145).

Sobre as etapas dos processos de recrutamento e seleção, na concepção de Mazon e Treviza (2000), a análise curricular corresponde a uma das primeiras fases do processo e objetiva fazer uma pré-seleção dos candidatos, eliminando os que não tenham os pré-requisitos desejados pela organização. A entrevista é considerada como uma das mais importantes etapas de um processo de seleção e tem como objetivo obter

informações pessoais e profissionais, além de esclarecer e aprofundar questões contidas no currículo.

Silva (SD) apresenta que

os testes se instalam como referencial que elimina boa parte da “contaminação” subjetiva das suas percepção e julgamento. É importante ressaltar a condição dos testes como mais um recurso que auxilia o profissional na compreensão e fechamento das considerações a respeito de um examinando, seja em processo seletivo (exame psicológico ou psicotécnico), avaliação psicológica e psicodiagnóstico.

A dinâmica de grupo serve para ajudar na interação, identificando o conjunto de valores representados e reproduzidos pelos grupos e a recomposição de um sistema de referencia que leve a uma linguagem mais clara (SILVA *apud* GOULART e SAMPAIO, 1998).

A Psicologia Organizacional contribui para a melhoria das práticas de gestão ao ajudar os colaboradores a encontrar maneiras de desenvolver habilidades interpessoais e ajudar os gestores com políticas de desenvolvimento organizacional, dentre outras. Mas, e os gestores contribuem com o trabalho do Psicólogo Organizacional?

O Psicólogo 1 comenta que *“são dadas ideias por mim e, juntamente com eles, estas, são colocadas em prática”*. Como visto ao longo do curso e de toda a vida, percebe-se o quão fundamental são as relações sociais, a maior interação com outros profissionais, não só da Psicologia Organizacional, mas também de outras áreas, para, assim, desenvolver seus trabalhos de forma satisfatória, levando em consideração ambos os objetivos e propostas a serem realizadas, no caso, dos gestores e do psicólogo, trabalhando juntos, em prol de um mesmo objetivo.

O Psicólogo 2 comenta que *“É muito difícil a relação entre RH e gestores, pois, a visão que se tem é que o RH serve apenas para atrapalhar os processos industriais. No entanto, devido à grande incidência de processos trabalhistas ficou clara a necessidade de se dar a devida importância às questões inerentes à relação colaborador e empresa. A partir deste processo longo e contínuo de conscientização, tornou-se mais natural a interação entre RH e Gestão; e os processos, aos poucos, estão sendo mais aceitos, facilitados e até mesmo muito solicitados”*.

O Psicólogo 4 explica que *“Nem sempre os gestores procuram contribuir com o seu trabalho. Existe muita resistência, pois para os gestores a produção da empresa é o fator primordial. Dificuldades em liberar o colaborador para algum*

treinamento, pois, na visão desses gestores, a saída deste colaborador vai impactar na produção”.

O Psicólogo 5 responde: *“Como a empresa é de construção civil, a maior dificuldade é lidar com o sentido de urgência da engenharia que não respeita procedimentos e regras”.*

Desta forma, é interessante pensar em trabalhos que aumentem a consciência dos gestores sobre a importância dos trabalhos desenvolvidos pelos psicólogos, objetivando a ajuda mútua.

Atualmente, as organizações precisam de sistemáticas de avaliação capazes de acompanhar o desenvolvimento dos seus funcionários. A fim de se obter este acompanhamento eficiente dos funcionários, unido com os propósitos da organização, muitas empresas implantaram a avaliação de desempenho.

Para Chiavenato (1999, p. 35), a avaliação de desempenho é uma *“apreciação sistemática do desempenho de cada pessoa, em função das atividades que ela desempenha, das metas e resultados a serem alcançadas e do seu potencial humano”.*

No setor de Recursos Humanos, a avaliação de desempenho de funcionários é muito importante, pois os dados sobre o desempenho no trabalho têm múltiplas aplicações nas empresas. Como atividade típica de controle administrativo, a avaliação de desempenho torna-se parte atuante da estratégia gerencial, cujo propósito central é conseguir que os membros da equipe de trabalho orientem seus esforços no sentido dos objetivos da empresa (WANDICK, 2009).

Em outras palavras, os objetivos da avaliação de desempenho é melhorar os resultados organizacionais, adequar o indivíduo ao cargo, dar *feedback* para o funcionário, analisar os treinamentos que o funcionário deve realizar, perceber as movimentações de pessoal necessárias, oferecer incentivo salarial ao bom desempenho, melhoria do relacionamento líder e equipe, estímulo à maior produtividade, etc.

Perguntou-se se existe avaliação de desempenho na empresa. Nas empresas que os Psicólogos 1 e 2 trabalham, ainda não existe avaliação de desempenho. Já nas empresas que os Psicólogos 3, 4 e 5 atuam, ela existe. O Psicólogo 3 responde *“Acontece através de programa anual de avaliação de desempenho, onde os empregados são medidos por metas com base em indicadores econômico-financeiros e individuais e de equipe”.* Já na empresa que os Psicólogos 4 e 5 labutam, a avaliação de desempenho acontece anualmente, através da avaliação de 90°.

Interessante considerar que a avaliação de desempenho é um instrumento valioso para as organizações e para os funcionários, se bem realizada e aplicada. Por meio dela, o funcionário tem a oportunidade de visualizar como ele é interpretado como profissional pelo seu superior e receber o *feedback* sobre seu desempenho, possibilitando a melhoria de determinado comportamento e/ou atividade. A empresa, por sua vez, tem a oportunidade de ajustar determinados *gaps* dos funcionários e aproveitar para desenvolver o potencial de cada um.

Em relação aos programas de treinamento, o Psicólogo 1 responde que *“uma pessoa do RH é responsável pelo controle dos treinamentos, recebendo da matriz da empresa a relação dos treinamentos que devem ser contratados e fazendo contato com os fornecedores para contratação”*. Por sua vez, o Psicólogo 3 responde: *“O RH regional segue diretrizes corporativas”* e, por fim, o Psicólogo 2 explica que *“Pelo grande porte e imenso volume de demanda relacionada à T&D, o serviço é terceirizado com empresas de ensino e consultoria”*. O Psicólogo 4 esclarece que, *“devido ao grande número de turnover, o serviço de treinamento é terceirizado com empresas”*. Já o Psicólogo 5 pronuncia-se: *“Realizamos, anualmente, o plano de desenvolvimento anual, onde os gestores verificam com base na avaliação de desempenho os treinamentos necessários para melhorar/qualificar o desempenho dos colaboradores. O serviço de treinamento é terceirizado”*.

Percebe-se que todas as empresas aderem aos programas de treinamento, mas, a maioria dos Psicólogos Organizacionais entrevistados, só realiza o plano anual de desenvolvimento e o controle dos treinamentos, pois existe uma empresa contratada para realizar os treinamentos específicos, de acordo com a necessidade levantada pelo Plano Anual de Desenvolvimento. Esta prática é comum hoje em dia e, na concepção de Gonçalves (2009) *apud* Vanderlei (2009), esta praticidade permite que a empresa diminua riscos, terceirizando a responsabilidade, melhorando o processo e estabelecendo estratégias.

Outro aspecto que vem ganhando cada vez mais espaço nas organizações, principalmente pelo fato de colocar as pessoas como vantagem competitiva, é a qualidade de vida no trabalho. Segundo Benke; Carvalho (s/D) *“Essa emergência se deu não só pelos modismos empresariais, mas pela própria conscientização, apoiada em leis trabalhistas, de que é importante trabalhar a qualidade de vida, visto que o retorno advindo para a organização será não só rentável, mas principalmente de satisfação dos seus próprios colaboradores”* (p. 2).

Objetivando saber como se dá então o trabalho e interferência do psicólogo organizacional na qualidade de vida do trabalhador, questionou-se como acontece este trabalho. Como resultado, o Psicólogo 1 diz que *“é dado, à medida do possível, suporte psicológico aos colaboradores, dentro das condições oferecidas pela empresa”*.

O Psicólogo 2 responde: *“O Psicólogo Organizacional nos dias de hoje é o diferencial corporativo que torna possível o trabalhador ter o tratamento adequado para o ser humano”*. O Psicólogo 3 descreve: *“Utilizando a escuta e o olhar da Psicologia nos processos e atividades já mencionadas acima”*. O Psicólogo 4 explica que o psicólogo organizacional pode melhorar a qualidade de vida do trabalhador, *“implantando programas voltados para o trabalhador e dando um tratamento adequado como ser humano e não o tratando como máquinas”*.

Pelas falas, percebe-se que não existe ainda um programa de qualidade de vida bem estruturado. Os Psicólogos 2 e 4, por exemplo, respondem o que seria ideal o Psicólogo Organizacional fazer, o que ainda não está estruturado na empresa, e o Psicólogo 1 e 3 referem-se à escuta e aos suporte psicológico. A política de qualidade de vida nas organizações é, por sua vez, uma abordagem mais abrangente, com caráter dinâmico e preventivo, que visa à melhoria do ambiente físico e psicossocial do trabalhador, objetivando a produtividade, a segurança e o bem-estar (BENKE; CARVALHO, S/D).

Referente à existência de política de combate ao stress, o Psicólogo 1, 2, 4 e 5 alegam que ainda não existem, mas explicam que é feito o possível para controlá-lo, ainda, de maneira informal. Já na empresa que o Psicólogo 3 trabalha, existem políticas de combate ao *stress*, de forma que *“escutam o empregado que apresente qualquer tipo de situação de stress, que tenha impacto em sua vida pessoal e profissional. Os casos mais extremos são encaminhados para profissionais especializados e tem acompanhamento da área médica e assistência social da companhia”*

Hoje, sabe-se que a *performace* do funcionário afeta diretamente os resultados corporativos. Por esta razão, é importante existir políticas de qualidade de vida e de combate ao *stress*, não devendo classificar o mal estar como um problema exclusivo do colaborador. O colaborador depende da empresa e a empresa, por sua vez, dele e de seu trabalho.

Muitas vezes, apenas a graduação não dá o embasamento teórico e o conhecimento prático necessário para um bom desempenho do psicólogo organizacional, como demonstra Weber e Carraher *apud* Zanelli (2002), ao constatarem

as defasagens patentes entre o que aqui é ensinado e o que é produzido nos grandes centros intelectuais, bem como entre o que o psicólogo aprendeu e os desafios que afrontam cotidianamente a sua prática profissional.

Atentando a esta questão, inquiriu-se se o que é estudado em sala de aula na graduação deu os Psicólogos o embasamento suficiente para assumir a profissão depois de formados e se eles encontraram dificuldades para atuar profissionalmente como psicólogo organizacional. No caso positivo, solicitou o detalhamento de quais foram?

Como resposta, o Psicólogo 1 mostrou descontentamento *“vi muito pouco em sala de aula, por isso sempre “correu atrás sozinha”, lendo muito sobre o assunto e conversando com outros profissionais da área”*.

O Psicólogo 2 afirma que *“O aprendizado acadêmico, de forma nenhuma, prepara o profissional para atuar na área e o embasamento vem do aprendizado do dia a dia e da forte capacidade de adaptação que o profissional necessita ter. Para o psicólogo organizacional atuar na área de RH é de suma importância que ele entenda de questões legais e trabalhistas e isto não é citado na academia”*.

Já o Psicólogo 3 respondeu que não: o que é estudado em sala durante a graduação não dá embasamento suficiente para assumir a profissão posteriormente. Complementa: *“Encontrei dificuldades, ligadas à falta de embasamento e contextualização das organizações de trabalho e o papel do psicólogo que escolhe este ambiente para atuar. De uma forma geral, a formação do psicólogo ainda peca bastante na preparação deste profissional, já que é uma área atravessada por diversas disciplinas”*.

O Psicólogo 4 responde que *“Não e que precisa acontecer a vivência do dia a dia e a interação com outras áreas em que o profissional necessita estar inteirado como, por exemplo, a área de medicina do trabalho e de relações trabalhistas”*. O Psicólogo 5 afirma que *“não são suficientes, fazem-se necessários cursos externos para melhor aperfeiçoamento profissional”*.

Nenhum Psicólogo entrevistado considera suficiente o embasamento teórico e o conhecimento prático durante a graduação para seu bom desempenho como Psicólogo Organizacional. Isso é ratificado em muitos estudos e pesquisas, que apontam que a formação do psicólogo é uma das maiores dificuldades encontradas na atuação do Psicólogo.

Alguns autores, como Pereira; Gomes (2009) citam como insuficiente o conhecimento da área de Psicologia Organizacional nos cursos de formação,

entendendo que os profissionais que atuam nesta área não estão totalmente preparados pra o mercado e nem visualizam as reais necessidades das empresas. Zanelli (2002), por sua vez, explica que os cursos de graduação em Psicologia preparam insatisfatoriamente e enfatizam a área Clínica, não investindo satisfatória e positivamente na área Organizacional.

Provavelmente por esta razão, a maior parte dos psicólogos entrevistados procurou uma especialização na área Organizacional. Pereira (2009) explica que o psicólogo, ao começar sua atuação nas organizações, não consegue desempenhar suas atribuições, pois a formação acadêmica foi superficial em determinados conteúdos importantes para a atuação. Com isso, o profissional sente-se inseguro e necessita buscar maior especialização na área.

Ao ser indagado sobre a média de salário do Psicólogo Organizacional e se o mesmo é satisfatório, o Psicólogo 1 expôs a média salarial de R\$ 1.500,00 a R\$ 2.000,00, dizendo não ser satisfatório pelo trabalho que desempenha. O Psicólogo 3 responde *“Não sei responder, considerando que tenho conhecimento restrito de um contexto Centro Oeste e Sudeste. Neste contexto, seria uma média para inicial de carreira de cerca de cinco salários mínimos”* e também não acha satisfatório. O Psicólogo 4 e 5 consideram a média do salário do psicólogo de R\$ 2.000,00 a R\$ 3.000,00. Para o Psicólogo 4, não é satisfatório, pois *“em outros estados, o salário é bem acima e este profissional é muito cobrado no que faz”*. Já o Psicólogo 5, tem um pensamento semelhante, afirmando que *“não é satisfatório pela responsabilidade do cargo”*.

O Psicólogo 2 responde *“Não sei qual a média de salário do Psicólogo, pois esta informação demanda um estudo de mercado bem aprofundado, mas minha faixa salarial está entre R\$ 4.000,00 e R\$ 5.000,00 e a considero muito satisfatória em se tratando do mercado sergipano”*, o que vai de encontro com a afirmação de Bastos (apud ZANELLI, 2002, p. 18) que aponta que *“nessa área encontramos as melhores remunerações dos serviços”* e que o salário é o fator de maior peso na escolha desta área como primeiro emprego. Segundo Borges-Andrade (1988), ao ver a importância ou relevância da profissão do Psicólogo Organizacional para a comunidade, percebe-se que a remuneração parece ser mais adequada nesta área, quando comparada com as demais, exceto a área de pesquisa.

Ao pedir para escolher, uma nota de 1 a 10 para avaliar a sua motivação em relação à profissão, o Psicólogo 1 considerou a *“nota 10, pois adoro o trabalho que*

faço e vejo bons resultados". O Psicólogo 2 também responde *"10, por todos os motivos mencionados"*.

Já os Psicólogos 3, 4 e 5 deram nota 8, por diferentes motivos. O Psicólogo 3 complementou: *"A área organizacional, após algum tempo de trabalho, gera algumas frustrações no profissional, pois é uma área completamente perpassada por variáveis econômico-financeiras; de mercado; estratégias de competitividade; planos estratégicos; o que resulta, em alguns momentos, na falta de sentido na atividade essencial de quem tem a formação em Psicologia "*.

Já o Psicólogo 4 justifica a nota, pois *"ainda existem muitas coisas para modificar e implementar"* e o Psicólogo 5 comenta sua nota, afirmando que *"a Psicologia ainda é uma profissão com remuneração baixa"*.

Pedi-se que os psicólogos dessem um conselho aos futuros Psicólogos que pretendem seguir a área Organizacional. O Psicólogo 1 deixa o recado, dizendo que é preciso: *"Estudar, ler bastante sobre o assunto e gostar do que faz"*. O Psicólogo 2 aconselha: *"Façam estágio antes de atuar para ter certeza de que é esta área que querem, estudem muito sobre a Psicologia Organizacional e demandas trabalhistas, seja uma pessoa imparcial e equilibrada e tenha em mente que esta área demanda uma dedicação acima do comum e que, sem ela, é muito difícil atingir o êxito"*.

O Psicólogo 3 sugere *"Ampliar seu olhar além dos processos tradicionais de RH, buscando e criando demandas nas empresas. Além disso, buscar autodesenvolvimento em temas como gestão de pessoas, gestão de empresas, gestão de remuneração, economia, pacote Office (Excel, PowerPoint etc) e tecnologias de ponta nos subsistemas de recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento"*.

O Psicólogo 4 recomenda: *"Vivenciem a área organizacional para terem certeza se realmente é esta área que vocês pretendem, busquem muito os livros de gestão e se dediquem sempre"* e, por fim, o Psicólogo 5 sugere, em resposta ao questionamento: *"Realização de estágios para verificar se tem afinidade com as atribuições"*.

Assim, destaca-se a importância da prática dos psicólogos nas organizações para o desenvolvimento contínuo das pessoas e da organização.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esse trabalho possibilitou mostrar a importância da atuação de psicólogos organizacionais nas organizações, visto que ele tem como função melhorar e maximizar as condições de desempenho de profissionais que estão nas organizações ou que vão entrar, percebendo as demandas atuais e promovendo mudanças.

A Psicologia Geral e a Psicologia Organizacional tem como semelhança o fato de elas serem voltadas para o bem estar das pessoas e, como diferença, a Psicologia Organizacional encontra-se mais voltada para o grupo de trabalho e de pessoas, à produtividade e ao desempenho no trabalho, porque se as pessoas não estão bem, seja com algum problema em casa, por *stress* de trabalho ou por algo do gênero, não será produtivo para a companhia. Elas não estarem felizes repercutirá no desempenho pessoal e grupal e no não alcance dos objetivos organizacionais.

É fundamental a prática do psicólogo nas organizações, pois, como se percebeu nas entrevistas, ele atua diretamente no ambiente de trabalho e em tudo que envolve as pessoas e em todos os fatores que interferem no desenvolvimento destes trabalhadores, obtendo, assim, dados estratégicos e procedimentos de mudanças no ambiente empresarial, uma vez que há comprometimento dos psicólogos organizacionais com o processo de desenvolvimento contínuo das pessoas e da organização.

O curso de graduação que é oferecido ao psicólogo, muitas vezes, não é suficiente, pois não dá todo o embasamento teórico que o psicólogo precisa e, geralmente, não se dá a noção da prática. É de se pensar, como proposta, correlacionar as disciplinas da graduação aos conceitos e práticas para, assim, preparar melhor estes profissionais.

É interessante também a interação dos psicólogos com outros campos do saber e com outros profissionais para desenvolver seus trabalhos de forma satisfatória. O psicólogo não pode se acomodar e fazer apenas o que “é normal um psicólogo fazer”; é preciso que ele tente melhorar seu campo de atuação e se aproxime de um modelo padrão desejável de performance do profissional, não se restringindo a uma simples definição.

Juntamente com isso, é necessária a conscientização das pessoas sobre a importância do psicólogo organizacional, uma vez que, no geral, não é lhe dado o devido valor. O psicólogo, para isso, precisa mostrar que sua área não é restrita somente

à seleção e ao recrutamento de pessoal, como muitos o vêem. Ele necessita se capacitar e se valorizar cada vez mais, demonstrando um maior e melhor desempenho, cuidado com as pessoas que compõem a organização, bem como uma ação eficaz e efetiva em relação à empresa.

É realmente indispensável a presença do psicólogo organizacional nas empresas, pois, como foi percebido na entrevista, além de atuar diretamente nos processos da empresa, conjuntamente com o RH, o profissional de Psicologia Organizacional precisa ter a sensibilidade além do contexto de trabalho, preservando a saúde mental e física do trabalhador, conversando sempre que necessário com ele, para entender sua motivação e seu estado geral, cuidando, verdadeiramente do trabalhador. Necessita sempre observar se algo vem influenciando seu desempenho no contexto do trabalho, quais as dificuldades encontradas, procurando saná-las.

ABSTRACT

This study aims to describe and understand reality the performance of organizational psychologists in private-branch of the State of Sergipe, regarding their practice and possible difficulties encountered by them in entering the labor market, based on the advances in Organizational psychology and the socio-political reality in which the professional is inserted. This research presents a qualitative approach. The sample consisted of five individuals, organizational psychologists working in the Human Resources department of different companies in Sergipe. To collect data, semi-structured interviews were conducted. Data processing was carried out from a descriptive analysis where it was confronted theory (literature review) and the practice of respondents. We conclude that the degree offered to the psychologist often is not enough for your training, do provide all the theoretical basis that the psychologist needs nor generally conveys the notion of practice. It is also interesting to interact with psychologists and other fields of knowledge with other professionals to develop their work satisfactorily. Along with this, awareness of the importance of organizational psychologist is necessary as often is not given due weight. The study also aims to broaden the knowledge of stakeholders in the area in which the labor market and a public debate on possible changes to the organizational, critical psychologists in this area of people management organizations, to conquer them, increasingly, an effective and participatory space.

Keywords: Private sector companies. Organizational Psychologist. Human Resources.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Maria Aparecida Ferreira de. **Psicologia aplicada à administração: uma abordagem multidisciplinar**. São Paulo: Saraiva, 2005.

ALENCAR, Eduardo Tadeu da Silva. **Entrevista com Psicólogo Eduardo Alencar sobre a atuação do analista do comportamento no âmbito organizacional**. 2009. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/informe-se/artigos/entrevista-com-psicologo-eduardo-alencar-sobre-a-atuacao-do-analista-do-comportamento-no-ambito-organizacional/31389/print/>. Acesso em: 25 abr. 2014.

ANDRADE, J. E. B.; BASTOS, A. V. B. & ZANELLI, J. C. **Psicologia , Organizações e Trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

BASTOS, A.V.B.; MARTINS, A. H (1992) “O que pode fazer o psicólogo organizacional”. Brasília: **Psicologia, Ciência e Profissão**, ano 12, nº 2, p. 42- 46.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Psicologia aplicada à administração de empresas: Psicologia do comportamento organizacional**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

BENK, Mara Regina; CARVALHO, Élcio. **Estresse x qualidade de vida nas organizações: um estudo teórico**. Disponível em: <<http://www.faculdadeobjetivo.com.br/arquivos/Estresse.pdf>>. Acesso em: 30 jun. 2014.

BORGES-ANDRADE J. E. Avaliação do exercício profissional. *In* Conselho Federal de Psicologia-CFP. **Quem é o Psicólogo Brasileiro!** São Paulo: Edicon, 1988.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração**. NEW YORK: McGraw-Hill, 1985.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: Estudo de psicopatologia do trabalho – 5º Ed. Ampliada – São Paulo: Cortez Oboré, 1992.**

FIORELLI, José Osmir. **Psicologia para administradores**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

GOULART, Í. B.; SAMPAIO, Jáder dos Reis. **Psicologia do Trabalho e Gestão de Recursos Humanos: Estudos Contemporâneos**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1998.

KANAANE, Roberto. **Comportamento humano nas organizações: o homem rumo ao século XXI**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

MAZON, L; TREVIZ, M. A. Ver. Latino – **Am. Enfermagem** vol. 8 no. 4 Ribeirão Preto Aug. 2000. Recrutamento e Seleção de Recursos Humanos em um hospital psiquiátrico de um município paulista.

NAGUEL, Marta; DENCK, Regina. **Série técnica: Manual de Psicologia Organizacional**. Curitiba: Unificado. 2007.

PEREIRA, A; GOMES, M. **Práxis da Psicologia Organizacional: Atuação do Psicólogo Organizacional na Cidade de Teresina - PI**. In: **XV Encontro Nacional da Associação Brasileira de Psicologia Social**, 2009, Alagoas. Anais do XV Encontro Nacional da Associação Brasileira de Psicologia Social. Alagoas, 2009.

SILVA, Patrícia. **Prazer e sofrimento dos psicólogos no trabalho em empresas privadas**. Porto Alegre. 2005. Disponível em: <http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/4992/000507648.pdf?...1>. Acesso em: 28 abr. 2014.

SILVA, Valdeci Gonçalves. **Os testes psicológicos e as suas práticas**. Sd. Disponível em: <http://www.algosobre.com.br/Psicologia/os-testes-psicologicos-e-as-suas-praticas.html>. Acesso em: 04 mai. 2014.

SPECTOR, Paul. E. **Psicologia nas Organizações**. São Paulo: Saraiva, 2004.

VANDERLEI, Abreu. **Terceirização de processos de negócio é tendência em empresas de médio porte**. 2009. Disponível em <http://maisrh.wordpress.com/2009/07/15/terceirizacao-de-processos-de-negocio-e-tendencia-em-empresas-de-medio-porte/> Acesso em: 30 jun. 2014.

WANDICK, Karina. **Um breve histórico sobre a Psicologia Organizacional e as possíveis atuações do psicólogo nesta área**. Campinas-SP, 2009. Disponível em: <http://www.corerh.com.br/arquivos/Artigos/Hist%C3%B3rico%20sobre%20a%20Psicologia%20organizacional.pdf>. Acesso em: 24 abr. 2014.

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

ANEXO 1**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

Prezado Psicólogo,

Estamos lhe convidando para participar da pesquisa **“O papel do psicólogo organizacional em uma organização”**, sob a responsabilidade da pesquisadora **Andressa Araújo de Araújo**, estudante do curso de Especialização em Gestão Estratégica de Pessoas da Faculdade de Negócios de Sergipe. Esta sua pesquisa é requisito parcial para obtenção do grau de especialização.

Ela tem o objetivo de compreender a realidade e atuação de psicólogos organizacionais, atuantes em empresas do ramo privado do Estado de Sergipe, questionando sobre sua prática, realidade e dificuldades encontradas na inserção no mercado de trabalho. Sua participação nesta pesquisa consistirá em uma entrevista, onde serão feitas algumas perguntas a respeito do tema acima proposto.

Sua identificação será preservada e não haverá publicação do material coletado.

Ressaltamos que você não terá nenhum gasto ou ganho financeiro por participar desta pesquisa.

A qualquer momento, você poderá desistir de participar da entrevista, retirando seu consentimento. Sua recusa não lhe trará nenhum prejuízo em sua relação com o pesquisador ou com a instituição.

Será apresentado, a seguir, o contato da pesquisadora para possibilitar que você tire suas dúvidas, caso venham a surgir, sobre o projeto e sobre sua participação, agora ou a qualquer momento.

Andressa Araújo de Araújo

Fone: 079-9191-4147

CONCORDO EM PARTICIPAR DA PESQUISA ACIMA REFERIDA, VOLUNTARIAMENTE, APÓS TER SIDO DEVIDAMENTE ESCLARECIDO.

Assinatura do participante

ANEXO 2**ROTEIRO PARA A ENTREVISTA - PSICÓLOGO****Local:** _____**Data:** ___/___/___**Entrevistado (a):** _____

1. Qual a sua formação?

2. Há quantos anos trabalha na área organizacional?

3. Tem especialização na área? () SIM () NÃO - Qual?

4. O que faz o psicólogo organizacional?

5. Quantos psicólogos organizacionais existem na área de Recursos Humanos da empresa? Todos desempenham as mesmas atividades? Caso exista divisão de atividades, como acontece?

6. Quais as etapas do processo de seleção da Empresa?

7. Quais os instrumentos utilizados nesta seleção (técnicas, testes, dinâmicas, etc)?

8. O RH fica responsável pelo programa de treinamentos da empresa? Como acontece?

9. Existe avaliação de desempenho na Empresa? Como ela acontece?

10. Quais as atribuições/atividades que você como Psicólogo desempenha nesta empresa?

11. Os gestores procuram contribuir com o seu trabalho? Caso existam dificuldades no trabalho com eles, quais são?

12. O que o (a) motivou a escolher esta área de atuação?

13. Dando uma nota de 01 a 10, qual a sua motivação em relação à profissão? Por quê?

14. O que é estudado em sala de aula lhe deu embasamento suficiente para assumir a profissão posteriormente, depois de formada? Você encontrou dificuldades para atuar profissionalmente como psicólogo organizacional? Caso sim, quais?

15. Qual a média de salário do Psicólogo? Você acha satisfatório?

16. Como o psicólogo organizacional pode melhorar a qualidade de vida do trabalhador?

17. Existem políticas de combate ao *stress* na organização? Como se dá? Tem, de fato, resultados positivos?

18. Que sugestão ou conselho você daria para os futuros Psicólogos que pretendem seguir a área organizacional?
