

ELIANA DE PAULA CONGRO VENTURI

**ALGUNS DADOS SOBRE A ATUAÇÃO DO
PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL EM CURITIBA**

Dissertação apresentada ao Curso de Pós-Graduação em Educação do Setor de Educação da Universidade Federal do Paraná, como requisito parcial à obtenção do grau de Mestre.

CURITIBA

1992

ALGUNS DADOS SOBRE A ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL EM CURITIBA

por

ELIANA DE PAULA CONGRO VENTURI

Dissertação aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre no Curso de Pós-Graduação em Educação, pela Comissão formada pelos professores:

ORIENTADOR: Prof^ª Zelia Milléo Pavão

Prof^ª Onilza Borges Martins

Prof^ª Iara Picchioni Thielen

Curitiba
1992

ORIENTADORES

ORIENTADORA:

Prof^a ZELIA MILLÉO PAVÃO

Doutor em Estatística

CO-ORIENTADOR:

Prof. CHU CHIA GEAN

Coordenador do Curso de Pós-Graduação
“lato-sensu” de Análise de Sistemas da PUC

AGRADECIMENTOS

Agradecemos aqueles que, na medida de suas possibilidades contribuíram para que este trabalho fosse realizado da melhor forma possível.

Agradecemos em especial:

- ao marido e filhos pela compreensão recebida
- à professora Zelia Pavão por sua orientação, estímulo e diretrizes fornecidas
- ao professor Chu Chia Gean por sua co-orientação e disponibilidade ilimitada
- aos professores do mestrado, colegas e funcionários da Universidade Federal do Paraná
- aos colegas psicólogos da área organizacional de Curitiba, que colaboraram como sujeitos da pesquisa.

SUMÁRIO

| | |
|--|------|
| TERMO DE APROVAÇÃO | ii |
| AGRADECIMENTOS | iv |
| SUMÁRIO | v |
| LISTA DE TABELAS | viii |
| LISTA DE SIGLAS | x |
| RESUMO | xi |
| ABSTRACT | xii |
| | |
| CAPÍTULO 1 – PROBLEMA | 1 |
| | |
| CAPÍTULO 2 – REVISÃO BIBLIOGRÁFICA | 5 |
| 2.1 Observações históricas sobre a psicologia organizacional no Brasil | 5 |
| 2.2 Considerações Teóricas | 16 |
| 2.2.1 Modelo predominante na administração tradicional | |
| – Escola de Administração Científica – Taylor | 16 |
| 2.2.2 Modelo Sociotécnico | 19 |
| 2.3 O papel do psicólogo organizacional: ênfase no aspecto técnico ... | 25 |
| 2.4 Áreas de intervenção e dificuldades | 27 |
| | |
| CAPÍTULO 3 – METODOLOGIA | 39 |
| 3.1 Caracterização da população do estudo | 39 |
| 3.2 Construção dos instrumentos, coleta de dados e tratamento | |
| estatístico | 41 |
| 3.3 Limitações do estudo | 46 |

| | |
|---|-----|
| CAPÍTULO 4 – RESULTADOS DA 1ª ETAPA | 48 |
| 4.1 Descrição dos resultados | 48 |
| 4.2 Discussão dos resultados | 51 |
| CAPÍTULO 5 – RESULTADOS DA 2ª ETAPA | 56 |
| 5.2 Descrição dos resultados obtidos com os Psicólogos Organizacionais | 56 |
| 5.2 Descrição dos resultados obtidos com os gerentes de Recursos Humanos | 71 |
| CAPÍTULO 6 – DISCUSSÃO DOS RESULTADOS | 75 |
| CAPÍTULO 7 – CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES | 93 |
| ANEXOS | |
| ANEXO 1– FICHA DE IDENTIFICAÇÃO | 99 |
| ANEXO 2 – QUESTIONÁRIO | 102 |
| ANEXO 3 – ROTEIRO DE ENTREVISTA | 116 |
| ANEXO 4 – TABELAS | 117 |

LISTA DE TABELAS

| | |
|---|-----|
| 1. Distribuição dos psicólogos quanto ao sexo | 118 |
| 2. Distribuição dos psicólogos em relação à idade | 118 |
| 3. Distribuição dos psicólogos segundo a Universidade onde se formaram | 119 |
| 4. Distribuição dos psicólogos por ano de término de curso | 119 |
| 5. Número de alunos que concluíram o curso de psicologia e que se registraram na CRP-08, entre 1973 e 1987 | 120 |
| 6. Distribuição dos psicólogos segundo a qualificação acadêmica | 120 |
| 7. Distribuição dos psicólogos do grupo 1, segundo a área de atuação | 121 |
| 8. Distribuição dos psicólogos organizacionais (grupo 2) por tipo de instituição | 121 |
| 9. Distribuição dos psicólogos quanto ao ano de término de curso | 123 |
| 10. Distribuição dos psicólogos em relação à idade e instituição de ensino | 124 |
| 11. Distribuição dos psicólogos segundo a qualificação acadêmica versus instituição de ensino na qual se formou | 125 |
| 12. Distribuição dos motivos de aceitação do primeiro emprego | 126 |
| 13. Distribuição dos psicólogos quanto ao tempo de exercício profissional na área de psicologia organizacional | 127 |
| 14. Distribuição dos psicólogos quanto aos motivos que o levam a permanecer atuando na área | 127 |
| 15. Distribuição das empresas segundo o número de funcionários | 128 |
| 16. Distribuição dos psicólogos segundo os cargos | 128 |

| | |
|--|-----|
| 17. Distribuição dos psicólogos segundo a remuneração mensal em salários mínimos | 129 |
| 18. Distribuição dos psicólogos quanto à renda familiar mensal | 130 |
| 19. Frequência de respostas referentes ao grau de influência do departamento, setor, gerência de Recursos Humanos nas decisões estratégicas e políticas da empresa | 130 |
| 20. Porcentagem de respostas em relação às expectativas que a Empresa tem do trabalho do psicólogo, segundo a percepção dos psicólogos . | 131 |
| 21. Distribuição dos psicólogos, segundo a necessidade de ampliação da atuação | 131 |
| 22. Áreas para ampliação da atuação do psicólogo segundo a visão dos psicólogos | 132 |
| 23. Distribuição das limitações apresentadas pelos psicólogos em seu exercício profissional | 133 |
| 24. Porcentagem de respostas apresentadas pelos psicólogos referentes aos motivos que geram as limitações existentes em sua atuação | 134 |
| 25. Distribuição das atividades referentes a alocação de pessoal | 136 |
| 26. Distribuição das atividades referentes a treinamento e desenvolvimento organizacional | 136 |
| 27. Distribuição da intensidade das atividades referentes à avaliação de desempenho | 136 |
| 28. Distribuição das atividades referentes a promoção da saúde do trabalhador | 137 |
| 29. Distribuição das atividades referentes aos problemas organizacionais, a nível sistêmico | 137 |
| 30. Distribuição de atividades diversificadas | 138 |
| 31. Hierarquização das atividades citadas pelos psicólogos organizacionais | 139 |
| 32. Distribuição dos psicólogos quanto a amplitude das variáveis que norteiam sua atuação | 141 |

| | |
|--|-----|
| 33. Distribuição dos psicólogos quanto a influência da teoria na sua atuação versus universidade na qual se formou | 141 |
| 34. Tamanho das empresas que aceitam estagiários | 142 |
| 35. Escolaridade do estagiário de Psicologia exigido pela empresa | 142 |
| 36. Tempo de duração do estágio de Psicologia nas empresas que aceitam estagiários | 142 |
| 37. Distribuição das atividades mais frequentemente desenvolvidas pelos psicólogos dentro de Recursos Humanos segundo a visão dos gerentes de Recursos Humanos | 143 |
| 38. Distribuição da principal função do psicólogo, segundo a visão dos gerentes de Recursos Humanos | 143 |
| 39. Porcentagem de respostas em relação as expectativas que a empresa tem do trabalho do psicólogo, segundo a visão dos gerentes de Recursos Humanos | 144 |
| 40. Áreas para ampliação da atuação do Psicólogo segundo a visão dos gerentes de Recursos Humanos | 145 |
| 41. Distribuição das limitações existentes no exercício profissional do psicólogo, segundo os gerentes de Recursos Humanos | 146 |

LISTA DE SIGLAS

| | |
|--------|--|
| CFESP | Centro Ferroviário de Ensino e Seleção Profissional |
| CFP | Conselho Federal de Psicologia |
| CRP-08 | Conselho Regional de Psicologia – 8ª Região |
| CRP-07 | Conselho Regional de Psicologia – 7ª Região |
| CRP-06 | Conselho Regional de Psicologia – 6ª Região |
| CIPA | Comissão Interna de Prevenção de Acidentes |
| DASP | Departamento Administrativo do Serviço Público |
| ISOP | Instituto de Seleção e Orientação Profissional |
| IDORT | Instituto de Desenvolvimento, Organização e Racionalização de Trabalho |
| IRSEC | Grupo de Integração de Recrutadores e Seleccionadores de Pessoal |
| MEC | Ministério da Educação e Cultura |
| PUC-SP | Pontifícia Universidade Católica de São Paulo |
| PUC-PR | Pontifícia Universidade Católica do Paraná |
| SENAI | Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial |
| USP | Universidade de São Paulo |

RESUMO

Este trabalho consiste num levantamento das atividades realizadas pelo Psicólogo Organizacional em seu ambiente de trabalho, numa tentativa de caracterizar esse profissional e conhecer as necessidades do mercado onde ele desenvolve suas funções. Através de questionários e entrevistas com 79 psicólogos e 34 gerentes de Recursos Humanos, esboça um perfil da atuação do psicólogo identificando as atividades que desenvolve mais freqüentemente. Segundo a visão dos gerentes de Recursos Humanos, a principal função do psicólogo na organização é recrutamento e seleção. Os gerentes esperam além de atividades técnicas desse profissional uma atuação a nível de saúde mental e assessoramento à gerência.

Os psicólogos desejam maior participação em decisões administrativas. As principais limitações encontradas no seu desempenho são as diretrizes gerais da Empresa e a falta de oportunidade para obter mais conhecimentos na área de Psicologia Organizacional. Os gerentes de Recursos Humanos apontaram falhas na formação acadêmica como uma das principais limitações. Descreve e faz um diagnóstico da situação profissional do psicólogo que atua na área de Recursos Humanos em Curitiba.

ABSTRACT

This study gathers data about the activities that an organizational psychologist carries out at his workplace. It is an attempt to characterize this professional and learn about this market. Using questionnaires and interviews with 79 psychologists and 34 human resources managers, it outlines a profile of the psychologist's performance, identifying the activities the psychologist is most frequently engaged in. From the human resources manager's point of view, it identifies that the main role of the psychologist in the organization, is selection. It gathers the limitations that can be traced in the psychologist's performance, according to the two professional classes researched.

The psychologists wish more participation in the administrative decisions. Their main limitations are the enterprise general norm's procedures and the lack of opportunities to obtain knowledge in Organizational Psychology. The human resources managers pointed the weakness of the academic prepare as one of the main limitations. This study describes and analyses the professional psychologists situation in the Human Resources area in Curitiba.

1 PROBLEMA

1.1 INTRODUÇÃO

A experiência profissional adquirida pela atuação no campo da Psicologia como supervisora de estágio na área de Psicologia Organizacional, despertou-nos o interesse pela realização de um levantamento junto aos psicólogos que trabalham em Recursos Humanos e que exercem suas atividades nessa área em organizações na região de Curitiba.

Aqui, como na maioria dos estados do Brasil, ocorre uma concentração dos psicólogos nas capitais dos estados em nível sempre acima de 60 pontos percentuais e esse fato justifica a escolha da região de Curitiba para realização do presente estudo.

Pretende-se obter uma visão, tanto quanto possível clara e objetiva, das atividades consideradas compatíveis com a profissão do psicólogo no desenvolvimento de seu trabalho em Recursos Humanos. Procurar-se-á também verificar se ocorre, por parte dos psicólogos, atuação interdisciplinar a nível de organização e se os psicólogos e gerentes de Recursos Humanos identificam limitações comuns na atuação do psicólogo além de outros aspectos detalhados na apresentação do problema.

Este estudo permitirá levantar material significativo para reflexões sobre a atuação do psicólogo organizacional, fornecendo também dados para revisão do processo de formação desse profissional.

Talvez seja necessário uma expansão de suas atividades e para que isso seja possível é preciso desenvolver uma nova identidade profissional com ênfase nas necessidades da dinâmica da realidade social.

Na área de Recursos Humanos sabe-se que o psicólogo deveria, em seu trabalho, estar integrado numa equipe, mas não há ainda um consenso de qual deveria ser esse novo papel desenvolvido por ele.

Nas organizações, as áreas de recrutamento, seleção, cargos e salários e treinamento são identificadas mais freqüentemente no seu trabalho, e as mesmas são mais difundidas e reconhecidas no mercado de trabalho.

Pretende-se identificar quais atividades, além das acima mencionadas, são desempenhadas pelo psicólogo. Quem ele é? Como trabalha? Com quem?

A questão “o que faz o psicólogo”, que foi importante quando a psicologia era desconhecida, ainda continua relevante hoje.

LEBUS & SCHROIFF argumentam que essa questão continua importante porque uma parte das pessoas não acompanhou a rápida evolução da psicologia, enquanto outra parte teve mais contatos com esta ciência e com muitos tipos de psicologia. Essa diversidade de contatos, e a grande gama de atividades dos psicólogos contribuem para a falta de compreensão do que a psicologia significa e do que os psicólogos fazem. (1986, p. 367).

Uma avaliação quantitativa do trabalho do psicólogo organizacional que atua em Recursos Humanos, facilitará a análise qualitativa de alguns aspectos de sua atuação, pois é mais fácil apreciar a qualidade daquilo que numericamente se conhece.

Atualmente existe um grande questionamento em torno do psicólogo, como agente de mudança social e isso reforça o interesse em fazer esse levantamento estudando seu trabalho diário, sua qualificação pessoal e acadêmica, sua inserção na política da empresa, suas limitações e percepções na área.

Afirma MALVEZZI (1979, p. 126), em sua pesquisa junto a profissionais de Recursos Humanos, que os psicólogos “não possuem modelos referen-

ciais de organização que lhes forneçam uma visão dos processos organizacionais”. Revela, também, que “não são estimulados pelas chefias a intervirem nos processos organizacionais, desempenham suas atividades estabelecendo para si objetivos técnicos e não se atualizam”.

Essas preocupantes revelações, além do considerável crescimento da Psicologia Organizacional nos últimos dez anos, estimulam a pesquisar se esse profissional está redefinindo a sua prática, seus limites de atuação e sua interação com outros profissionais na área de recursos humanos, para um melhor aprimoramento e conscientização do exercício da profissão.

1.2 PROBLEMA

Nessa pesquisa pretende-se descrever o psicólogo que atua exclusivamente na área organizacional, que tem vínculo empregatício em organizações públicas, mistas e/ou privadas através de sua qualificação pessoal e acadêmica, fazendo um levantamento de suas atribuições ocupacionais, estudando o seu trabalho diário e inferindo percepções e atitudes a partir de seu trabalho.

Procurar-se-á também levantar o que a organização espera como resultado do trabalho do psicólogo, quais limitações existem em sua atuação e se esse profissional tem ou não um papel definido na empresa, se atua ou não em equipe interdisciplinar.

Pretende-se ainda conhecer mais profundamente o cenário no qual o psicólogo organizacional trabalha e se tem ocorrido alterações significativas na sua prática. Isto posto, cabe a essa pesquisa:

- a) identificar as áreas de intervenção mais consolidadas do psicólogo organizacional em Curitiba;
- b) verificar quais as demandas do mercado para o psicólogo na visão dos gerentes de Recursos Humanos;
- c) identificar as dificuldades apontadas por psicólogos e gerentes de Recursos Humanos na atuação do psicólogo.

Em suma, questiona-se se existe compatibilidade entre as atividades que os psicólogos desenvolvem na Empresa, o que estas acham que ele deveria fazer e as principais limitações envolvidas nessa problemática segundo a visão dos psicólogos e dos gerentes de Recursos Humanos.

2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

Neste capítulo se busca identificar aspectos históricos da Psicologia Organizacional, bem como apresentar dois modelos teóricos que venham subsidiar a atuação do psicólogo organizacional. São eles: o modelo da escola de administração científica e o modelo sociotécnico. A partir desses modelos se ressalta o papel técnico que tem sido assumido pelos psicólogos organizacionais. E finalmente, são apontadas as atribuições profissionais do psicólogo do trabalho segundo o Conselho Federal de Psicologia e as principais dificuldades encontradas para uma atuação mais profícua.

2.1 OBSERVAÇÕES HISTÓRICAS SOBRE A PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

Desde o começo do século quando surgiram os primeiros textos de Psicologia Industrial, centrados no indivíduo e sob influência mecanicista, muito esforço ocorreu procurando ampliar o objeto de estudo da disciplina. Salienta-se que os valores sociais e econômicos da nova civilização industrial muito influenciaram o lado mecanicista e pragmático dessa área.

Acredita-se que a “Moderna” Psicologia Industrial surgiu no começo do século XX com os trabalhos de Frederick Taylor e Hugo Münsterberg fornecendo contribuições importantes nessa área.

Taylor era engenheiro americano e é considerado o fundador da Teoria Geral da Administração provocando grandes mudanças com sua “ênfase na análise e na divisão do trabalho do operário”, no desenvolvimento de programas de treinamento, nos métodos de seleção para aumentar a eficiência dos trabalhadores. Em seu livro “Princípios de Administração Científica”, publicado em 1911 destaca a organização científica dos métodos e procedimentos para aumentar a eficiência dos operários acompanhado de uma “estruturação geral da empresa” que possibilitasse a aplicação de seus princípios. (CHIAVENATO, 1983, p.39).

Hugo Münsterberg aplicou com êxito provas psicológicas para seleção e lançou em 1912, na Alemanha, e em 1913 nos EUA, seu livro “Psychology and Industrial Efficiency”. Foi um psicólogo alemão que durante os últimos anos de sua vida trabalhou como diretor do Laboratório Psicológico da Universidade de Harvard. No decorrer dos anos de 1910-1911 esteve como professor visitante na Universidade de Berlim passando informações sobre suas investigações na indústria e um programa de Psicologia Industrial. Destaca o uso de testes na seleção de trabalhadores, o uso das leis de aprendizagem no treinamento industrial, o estudo psicológico das condições de trabalho, para conseguir:

- encontrar a pessoa que possuísse qualidades mentais compatíveis com o trabalho que iria realizar, fazendo assim um melhor ajustamento do trabalhador;
- obter maior produtividade através da descoberta das melhores condições psicológicas do trabalhador;
- criar as condições necessárias nas mentes humanas, para tornar o trabalho mais interessante.

Seu livro foi escrito durante a 1ª Guerra Mundial e com o fim desta, a experiência adquirida com a aplicação da psicologia no exército foi transferida para a indústria.

O psicólogo de 1920, 1930 ou 1940 preocupou-se mais com a seleção e avaliação dos funcionários individualmente, descobrindo nos indivíduos as características básicas necessárias ao trabalho e procurando adaptar o indivíduo certo no lugar certo.

Treinamento, recrutamento, incentivos e outras questões eram analisadas pelo psicólogo industrial como questões isoladas.

O uso dos testes nas duas grandes guerras e vários estudos feitos em outros países como os estudos Hawthorne, da Western Electric Co., em Chicago (1924 a 1939); as pesquisas sobre alvos e motivos de empregados na Inglaterra e publicados pela **National Industrial Conference Board** (1947); possibilitaram crescimento para o campo da Psicologia Industrial e exerceram influência no desenvolvimento da Psicologia do Trabalho no Brasil.

Esses estudos ilustram a influência da Psicologia enquanto ciência, no exercício da profissão, e também tipos de intervenção derivados das modificações estruturais que estavam ocorrendo no sistema e técnicas de produção industrial.

As clássicas experiências de Hawthorne contribuíram para desencadear mudanças na área organizacional, tanto na parte teórica quanto metodológica. O movimento das relações humanas enfatizou na década de 1920 - 1930 os fatores humanos e seleção de pessoal, tendo mudado um pouco em 1940 e 1950 o enfoque dos estudos para os fatores sociais e grupais no trabalho. (CANTER, 1982,p.171)

Houve uma ampliação no objeto de estudo da Psicologia Industrial quando procurou centrar-se no grupo. Em 1966 já se empregava o termo Psicologia Organizacional revelando assim uma tendência de se aplicar princípios e métodos psicológicos no contexto do trabalho.

Esse campo é caracterizado de diferentes formas por diversos autores revelando diferentes concepções. Por longo tempo na história da Psicologia Industrial, os psicólogos se restringiram apenas ao que ocorria dentro da organização. Atualmente passou-se a considerar as relações entre o contexto imediato de trabalho, a organização e seu ambiente externo, enfatizando o trabalhador, o trabalho, a estrutura organizacional e o ambiente externo.

Para BLACKER (1982, p.203) Psicologia Organizacional inclui "todos os aspectos do comportamento em organizações que podem ser estudados do ponto de vista psicológico englobando importantes áreas tais como: motivação, atitudes e satisfação no trabalho, comportamento interpessoal e grupal, estudos de liderança, conflitos, tomada de decisão e planejamento de mudanças". Essa definição resume uma idéia bastante aceita na atualidade.

SCHEIN (1982 p.5) afirma 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".

No presente estudo a Psicologia Organizacional é definida como uma área da Psicologia, tanto teórica quanto aplicada, cujo âmbito de intervenção é a conduta do homem no trabalho. Entende-se essa conduta em termos individuais, grupais

ou coletivos. Compreende-se por trabalho a atividade que se desenvolve com a finalidade de gerar riquezas ou prestar serviços a uma sociedade determinada.

O Psicólogo Organizacional preocupa-se em compreender o comportamento das pessoas no ambiente organizacional e também em aplicar seus conhecimentos para aumentar a efetividade da organização, ao mesmo tempo que deve compreender e modificar esta organização, com o objetivo de melhorar a interação homem-organização.

Ao se fazer o levantamento histórico da atuação do psicólogo organizacional no Brasil é preciso destacar que esse campo, nos últimos vinte anos passou por grandes transformações e parece que tornou-se interdisciplinar. Os fenômenos organizacionais têm sido estudados por psicólogos, sociólogos, teóricos de sistemas, administradores e diversos outros profissionais.

No Brasil, a aplicação da psicologia dentro da seleção de pessoal tomou vulto no final da década de vinte e parte da história do desenvolvimento da área da Psicologia do Trabalho é relatada através do desenvolvimento em institutos isolados como o Instituto de Desenvolvimento, Organização e Racionalização do Trabalho (IDORT) e Instituto de Seleção e Orientação Profissional (ISOP). O IDORT foi criado em 1930 e por quase uma década desempenhou papel importante na divulgação das idéias de racionalização do trabalho e das técnicas psicológicas aplicadas ao trabalho industrial. Teve também sua influência na formação de profissionais que se dedicavam a essa área.

Em 1930 em São Paulo, Roberto Mange, considerado o introdutor da Psicologia Aplicada em nosso país, dirigiu o Serviço de Ensino e Seleção Profissional

da Estrada de Ferro Sorocabana. A seleção, que inicialmente em 1924, era destinada a aprendizes mecânicos na Escola Profissional Mecânica do Liceu de Artes e Ofícios de São Paulo, estendeu-se aos vários cargos ferroviários. Os resultados desse serviço foram tão bons que em 1934, transformou-se no Centro Ferroviário de Ensino e Seleção Profissional (CFESP) abrangendo outras ferrovias da rede estadual e 75% das ferrovias nacionais. Esse centro foi desativado em 1937, com o advento do Estado Novo. No entanto, como consequência direta das atividades do CFESP, criou-se em 1942 o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) em São Paulo.

O primeiro professor de Psicologia Aplicada no Brasil foi Roberto Mange que em 1934 lecionou na Escola de Sociologia e Política de São Paulo.

Em 1934 surgiu a Universidade de São Paulo, que só em 1956 criou o curso de Psicologia Industrial como um curso não obrigatório.

De 1938 a 1942, em São Paulo, Oswaldo de Barros Santos, dirigiu o Gabinete de Psicotécnica da Escola Técnica Getúlio Vargas e foi o autor do primeiro texto brasileiro de orientação profissional.

O professor Emílio Miralopes também exerceu papel de destaque no campo da Psicologia Aplicada no Brasil, através do curso de "Psicotécnica e Psicologia Aplicada à Administração Pública" que ministrou entre outubro de 1945 e outubro de 1946, no Rio de Janeiro, no Departamento Administrativo do Serviço Público (DASP). Esse curso influenciou Simões Lopes, presidente da Fundação Getúlio Vargas, a criar junto a essa instituição que presidia, um serviço de Psicologia Aplicada.

O ISOP, da Fundação Getúlio Vargas, foi criado em 1947 e dirigido em

seus primeiros 17 anos pelo professor Emílio Mira y Lopes.

Essa instituição ocupou na época, posição de destaque no cenário da Psicologia, quase monopolizando as aplicações da psicologia no Rio de Janeiro.

Em 1948 o Curso de Formação de Psicotécnicos organizado pelo ISOP teve grande significado histórico, pois a maioria dos cursos desse instituto eram relacionados com a área de Psicologia Aplicada ao Trabalho e formavam especialistas.

As instituições anteriormente citadas tiveram um papel importante para o desenvolvimento da Psicologia Industrial, contribuição essa que foi dada independentemente da universidade.

Durante a década de 50 muito esforço foi feito para que se tornasse viável a regulamentação da formação acadêmica e da prática psicológica.

Em 1954 o Arquivo Brasileiro de Psicotécnica publicou o anteprojeto de lei sobre a formação e regulamentação da profissão de psicólogo, prevendo cursos de bacharelado e de licenciatura em Psicologia Clínica, do Trabalho e Educacional. Nesse mesmo ano criou-se a Associação Brasileira de Psicologia.

Os primeiros cursos superiores de formação de psicólogos, surgiram no final de 1950 na USP, na PUC-SP e na Universidade do Rio Grande do Sul antecipando a lei nº 4.119 de 1962 que regulamentou a formação e atuação dos psicólogos.

Na segunda década da existência do ISOP, com a mobilização dos profissionais que atuavam na área de psicologia e das associações de psicologia, a profissão de psicólogo foi sistematizada e regulamentada (lei nº 4.119 de 27/08/62). Até então, aqueles que exerciam atividades de ensino, pesquisa e aplicação

de Psicologia no país, provinham de Cursos de Medicina, Pedagogia, Filosofia ou do antigo Curso Normal.

Na década de 60, com a industrialização e com os princípios da Escola de Relações Humanas, o profissional que atuava na área de Recursos Humanos teve um papel de destaque procurando auxiliar efetivamente no processo de planejamento e organização do trabalho.

Estudos de tempos e movimentos, relação da atuação do funcionário com recompensas e punições, papel dos grupos, foram alguns dos muitos temas estudados na organização pelos psicólogos industriais, mas ainda era um trabalho isolado, com uma visão bem técnica, de especialista em comportamento.

Em 27 de agosto de 1962, conforme a lei nº 4.119, regulamentava-se o exercício da profissão de psicólogo. A partir dessa lei ocorreu a criação dos cursos de Psicologia. O Parecer 403/62 do Conselho Federal de Educação fixou o currículo mínimo e a duração do curso de Psicologia que até hoje não foi modificado.

Nessa década, segundo MOTA, valorizou-se o recrutamento e seleção, diminuindo o prestígio das técnicas de Organização e Métodos. Esse mesmo autor destacou que nos anos 70, "com ou sem os testes psicotécnicos preconizados pelas técnicas de recrutamento e seleção, não se conseguia modificar muito o perfil do pessoal atraído para os diversos postos profissionais". Para evitar a rotatividade excessiva, foi dada ênfase no treinamento de pessoal (1982, p. 15).

No início dos anos 70 os psicólogos industriais são chamados de psicólogos organizacionais e já tem um lugar definido no organograma em várias empresas

Em 20 de dezembro de 1971, conforme lei nº 5.766, criou-se o Conselho Federal e os Conselhos Regionais de Psicologia, com o objetivo de "orientar, disciplinar e fiscalizar o exercício da profissão de psicólogo e zelar pela fiel observância dos princípios de ética e disciplina de classe".

Todos os psicólogos do país que atuam na área devem estar inscritos no Conselho Regional de Psicologia de sua região e estão automaticamente submetidos ao Código de Ética do Psicólogo, devendo pautar seu trabalho nessas regras, normas e costumes transformados em dispositivos legais.

Após 1978, falou-se muito em administração por objetivos, planejamento estratégico e maior administração participativa, sendo que ocorreu um deslocamento do treinamento para essas áreas.

Em resumo, os dados históricos da Psicologia do Trabalho no Brasil apontam que:

- nos primeiros anos ocorreu uma preocupação com a criação e aperfeiçoamento de técnicas de seleção, orientação profissional e treinamento procurando obter uma maior racionalidade do trabalho;

- o foco era obter maiores lucros para a empresa através da adaptação do indivíduo ao seu trabalho;

- os currículos de Psicologia definidos a partir da lei nº 4.119 revelaram certa inadequação da formação profissional para o trabalho na área industrial.

A evolução do campo da Psicologia do Trabalho explicitada abaixo, segundo três autores nos faz refletir sobre a prática profissional nessa área.

Para MALVEZZI (1979, p. 34) a evolução da Psicologia Aplicada ao

Trabalho caracteriza-se em três períodos: no primeiro período o psicólogo considera apenas as variáveis individuais e de cargo, levando em conta basicamente o homem e sua função. No segundo período, esse profissional extrapola o nível individual e de cargo levando em conta as variáveis organizacionais no ajustamento do homem ao trabalho. No terceiro período, o psicólogo é chamado para trabalhar com os processos sócio-comportamentais.

Para Pierre WEIL citado por TUPINAMBÁ (1987, p. 100) existem alguns "divisores da psicologia organizacional": 1ª fase - preliminar: as bases científicas e universitárias; 2ª fase - psicotécnica; 3ª fase - educacional: do treinamento nas organizações; 4ª fase - psicossociológica.

Na primeira fase ocorreu uma predominância da psicometria. A segunda e terceira fases foram bem técnicas revelando preocupação com adaptação do homem ao trabalho e com o início de uma atuação do psicólogo em outros setores da organização além da seleção. A quarta fase implica numa atuação psicossociológica, norteando a prática do psicólogo uma visão macroscópica e sistêmica da organização.

De acordo com SCHEIN (1982, p. 5) as questões estudadas pela psicologia organizacional tratavam de "avaliação e seleção de funcionários individuais", depois os psicólogos passaram a trabalhar com engenheiros procurando analisar conjuntamente as características básicas do trabalho e promover uma melhor adaptação do indivíduo à tarefa. Num outro estágio se valoriza o comportamento humano individual inter-relacionado com o sistema social da organização em sua totalidade. Atualmente, segundo o mesmo autor o psicólogo organizacional refere-se "não tanto ao comportamento dos indivíduos como ao comportamento dos grupos, dos subsistemas

e mesmo da organização total em resposta a estímulos internos e externos". A Psicologia Organizacional surgiu como nova forma de abordagem quando os psicólogos organizacionais começaram a "preocupar-se com uma nova série de questões que derivam do conhecimento das características sistêmicas das organizações".

Os psicólogos deveriam procurar dentro dessa visão, analisar os elementos da realidade da organização de forma vinculada ao sistema social da organização como um todo, utilizando-se de técnicas de diversas disciplinas, para intervir nos processos organizacionais.

Para terminar esse breve relato histórico utiliza-se a palavra de dois estudiosos da Psicologia Organizacional:

Cada vez mais se percebe que uma das funções administrativas mais importantes é ajustar o sistema técnico ao psicossocial. Tornar a realidade técnica algo plenamente assimilado pelo homem e desenvolvido por ele num sistema de inter-relações e interações sociais (CAMACHO, 1981, p. 78)

Existe uma variação muito grande da atuação do psicólogo se distribuindo em uma escala de graduações entre esses dois grupos:

- alguns psicólogos estão conscientes de que trabalham numa organização, isto é, conhecem os objetivos, as limitações e os percalços da organização e atuam como membros dela.
- outro grupo de psicólogos não está consciente de trabalhar em organização, pois se sentem como profissionais liberais que estão no lugar errado, como se a organização os atrapalhasse. (MALVEZZI, 1990, p.6)

2.2 CONSIDERAÇÕES TEÓRICAS

2.2.1 MODELO PREDOMINANTE NA ADMINISTRAÇÃO TRADICIONAL

Escola da Administração Científica - Taylor

A psicologia organizacional apareceu no início do século e em resposta à necessidade de produção de conhecimento para o ajustamento das pessoas no trabalho.

Em 1776, Adam Smith valoriza a iniciativa industrial privada e salienta que uma melhor distribuição de riquezas e uma elevação das condições materiais de vida poderiam ser conseguidas através da livre competição e sem intervenção do Estado, pois essa intervenção quebraria o equilíbrio natural. O princípio da especialização dos operários e a necessidade de se racionalizar a produção já eram abordados em seu livro "An Inquiry Into the Nature of the Wealth of Nations" publicado em 1776. Para ele a riqueza das nações se apoia na divisão do trabalho e na especialização de tarefas. Salienta que o planejamento e a organização são aspectos importantes das funções da Administração e que além da ordem e da economia deve-se cuidar dos aspectos do controle e da remuneração dos trabalhadores.

Apresenta um modelo competitivo puro.

A Revolução Industrial a partir da metade do século XVIII veio modificar completamente a estrutura social e comercial da época, provocando profundas e rápidas mudanças de ordem econômica, política e social.

Essas mudanças geradas pela substituição da reprodução artesanal pela tecnologia e pela máquina não foi gradativa e não possibilitou uma adaptação gradual entre as duas situações sociais.

A doutrina de Adam Smith mais a concepção Darwiniana, vigente na época, privilegiando o mais apto, fornece subsídios para que no final do século XIX os empresários acumulem capital explorando outras classes.

Antes da primeira guerra mundial ocorreram grandes transformações na concepção de administração e dois teóricos desenvolveram trabalhos pioneiros a respeito da Administração: Frederick Winslow Taylor e Henri Fayol. O primeiro propôs uma racionalização do trabalho do operário e desenvolveu a chamada Escola de Administração Científica e o segundo desenvolveu a Teoria Clássica, preocupada em aumentar a eficiência da empresa através da forma e disposição dos órgãos componentes da organização e da aplicação dos princípios gerais da Administração em bases científicas. O primeiro enfatizou as tarefas e o segundo a estrutura da organização.

Taylor baseando-se no método científico utilizado para o estudo das ciências físicas e naturais colocava a tarefa como unidade básica de trabalho, salientando que empregadores e empregados tem um mesmo interesse: "o de que a prosperidade do empregador não pode existir por muito tempo se não for acompanhada da prosperidade do empregado, e vice-versa." CHIAVENATO, (1983, p. 43).

Era preciso racionalizar a produção e obter maior eficiência empresarial, beneficiando assim tanto o empregado como o empregador e operacionalizando aquilo que Adam Smith propôs no século passado.

Acreditava Taylor que o estudo cuidadoso dos tempos e movimentos era o instrumento básico para racionalizar o trabalho dos operários e aumentar a produtividade. O grande problema é que Taylor tinha uma atitude francamente pessimista a respeito do trabalhador, considerava o operário como um acessório a ser acionado para aumentar a produtividade.

A Administração Científica decorrente de Taylor e Fayol salienta a necessidade de planejamento, racionalização e controle do trabalho, ficando o trabalhador com a execução do trabalho, pura e simplesmente. Era preciso que se planejasse o treinamento e a supervisão do trabalho, procurando assegurar a otimização dos recursos disponíveis.

Com o advento do Taylorismo se propôs a supervisão cerrada e a gerência adquiriu novas atribuições: planejamento do método para execução da tarefa, preparação e supervisão dos trabalhadores para produzirem mais.

Dentre as muitas críticas que podem ser feitas ao taylorismo talvez as principais sejam a visão microscópica do homem, reduzindo-o a um apêndice da maquinaria industrial e também por ser uma abordagem de sistema fechado, considerando apenas o que acontece dentro da organização, sem se considerar o meio ambiente em que ela está situada.

Na prática as organizações não são sistemas fechados e necessitam de constantes ajustes do sistema, não funcionando dentro de uma lógica previsível.

As proposições e princípios da Administração Científica ficaram restritos aos aspectos de produção na fábrica, não dando importância aos aspectos financeiros, comerciais da empresa.

Apesar das críticas não se pode negar o valor do pioneirismo de Taylor no avanço da Teoria da Administração que assim pode ser sumarizada:

"Ciência, em lugar de empirismo.

Harmonia, em vez de discórdia.

Cooperação, não individualismo.

Rendimento máximo, em lugar de produção reduzida.

Desenvolvimento de cada homem e prosperidade" (CHIAVENATO, 1983, p.40).

Além de Taylor, outras teorias propuseram abordagens semelhantes embora com algumas diferenças.

É óbvio que uma proposta teórica como essa para a organização do trabalho prevê um papel peculiar e ligado a esses parâmetros para quem é especialista em comportamento. Então dentro desse contexto é que nasceu a solicitação da Psicologia Organizacional para produzir conhecimentos para atender a esses princípios.

2.2.2. MODELO SOCIOTÉCNICO

O que as teorias não clássicas, as teorias mais recentes, propõem para o psicólogo? Que efeito essas teorias tiveram no papel dos psicólogos no sentido de superar nesse papel o modelo Taylorista?

Uma análise do sistema sociotécnico difundida nos países do primeiro mundo, Suécia, Inglaterra, Noruega, Dinamarca, Alemanha, Japão ajudará a compreensão dessa questão.

A abordagem sociotécnica valoriza a articulação sócio-comportamental

e técnica na sua pluridimensionalidade, dando igual peso ao social e ao técnico. Salienta a interação entre o sistema social e o tecnológico e seus conceitos foram primeiramente desenvolvidos na Inglaterra, depois aplicados nos Estados Unidos e ultimamente na Noruega, Canadá e Suécia. Ainda não é um modelo que está presente na maioria das organizações no Brasil.

Esse modelo foi proposto por sociólogos e psicólogos do Instituto de Relações Humanas de Tavistock com base em resultados de pesquisas por eles efetuadas em minas de carvão inglesas e em empresas têxteis indianas.

Considera as organizações como uma realidade complexa porque é composta por múltiplos sistemas técnicos e sociais. Essa teoria trouxe um avanço na questão da consideração do trabalhador porque ela não incompatibiliza, tal como o Taylorismo, a integração entre o sócio e o técnico.

Considera que a organização é formada por sistemas muito diferentes, porém integrados e interdependentes: o social e o técnico.

Em cada unidade da organização, e a unidade para esses teóricos é a tarefa, são as atividades, que devem ser assumidas como uma realidade sócio-técnica.

O sistema social não está reduzido ao simples comportamento do indivíduo como Taylor previa, mas destaca que esses indivíduos estão vinculados a uma cultura, a sistemas sociais e portanto eles são fronteiras entre esses sistemas sociais e a cultura e a organização.

O profissional que embasa sua atuação na organização nesse modelo de análise, clarifica as inter-relações entre as múltiplas partes desta realidade e faz uma contínua revisão do mundo, do sistema total e de suas partes. Procura definir

o sistema organizacional e compreender os fenômenos sociais com relação a sociedade a que servem.

Busca apreender a realidade através dos objetivos do sistema e pressupõe que os sistemas podem ser percebidos de diferentes maneiras, dando destaque para a interdependência e o caráter relacional dos elementos que o formam. O conjunto é diferente da soma de suas partes se consideradas isoladamente, é um todo complexo que conjuga instalações, equipamentos, máquinas e pessoas em interação grupal, reunindo diversos fatores que estão fortemente imbricados, formando a organização um sistema sócio-técnico.

Existe uma troca de recurso, informações e energia do sistema com o ambiente e essa visão das organizações é atribuída a Eric Trist além de outros autores.

Baseia-se em duas premissas:

a) o sistema sócio-técnico está inserido num ambiente que por sua vez é influenciado por uma cultura e seus valores.

b) os subsistemas tecnológico e social são interdependentes e sofrem interação.

O funcionamento adequado desses dois sistemas age sobre a obtenção do produto de tal forma que é necessário uma otimização conjunta desses dois subsistemas para que se consiga otimizar o desempenho global.

Alguns estudos empíricos dessa abordagem foram feitos em 1966 nos Estados Unidos e na Inglaterra. Esses estudos procuraram efetuar mudanças na estrutura organizacional e nas tarefas de tal forma que se contemplasse as necessidades

e desejos das pessoas e as exigências da organização e tecnologia.

Dessas mudanças resultou uma maior adaptabilidade, cooperação, compromisso, aprendizagem, crescimento, capacidade para alterar e aprimorar o desempenho.

A obtenção desses resultados esteve vinculada basicamente a quatro tipos de categorias que de acordo com Eric Trist possibilitaram o alcance de alterações na qualidade das respostas organizacionais e do trabalho.

Tais categorias são:

- a autonomia responsável
- a adaptabilidade
- a variedade
- a participação,

Autonomia responsável implica o indivíduo ou os grupos terem liberdade de planejar, regular e controlar as tarefas, podendo desta forma diminuir influências exteriores e permitir um aumento significativo na satisfação no trabalho, assim como aumentar o conhecimento do processo, a identificação com o produto, o compromisso com o comportamento esperado e a responsabilidade pelos resultados.

Desenvolve-se também maior interação social entre as pessoas encarregadas do desempenho da tarefa.

Respeitar a adaptabilidade significa que o conteúdo das tarefas deve permitir um desenvolvimento do indivíduo de tal forma que haja algum tipo de crescimento nesse processo de ajuste. O conceito de adaptação está muito relacionado

com a satisfação de necessidades intrínsecas do indivíduo que podem de certa forma ser satisfeitas através do planejamento do trabalho (job design). O desenvolvimento psíquico e social do indivíduo no trabalho pode ser facilitado ou bloqueado, sendo que a administração convencional na maioria das vezes, solicita que as pessoas se adaptem as tarefas. No sistema sóciotécnico resultados positivos no desempenho econômico ocorrem como consequência dele ser desenhado de forma a facilitar o comportamento adaptativo.

Respeitar a variedade de experiência é importante para que as pessoas se sintam mais responsáveis em relação ao seu ambiente de trabalho, embora algumas prefiram a rotina. Estudos tem revelado que tanto o indivíduo como a organização seriam beneficiados com a ampliação das tarefas (HERZBERG, 1966).

A necessidade de variedade de experiências é enriquecedora não somente na situação de trabalho mas também em qualquer outra.

Respeitar a participação dos indivíduos nas decisões que afetam seu universo de trabalho significa permitir que as pessoas que participam das decisões sobre mudanças que afetam suas funções e/ou ambiente revelem maior compromisso com os efeitos dessas alterações.

Atualmente existe uma preocupação do psicólogo com a saúde mental do indivíduo cabendo ao profissional que subsidia sua prática com a teoria sóciotécnica, se preocupar com alterações na qualidade das respostas organizacionais e do

trabalho, se preocupar com a autonomia responsável, adaptabilidade, variedade de experiências e participação dos indivíduos nas decisões que afetam seu universo de trabalho.

Nessa abordagem cabe ao psicólogo um papel de conhecimento mais amplo, porque envolve a percepção de processos. Isso está em contraste com a posição Taylorista que obriga o psicólogo a simplesmente encontrar respostas para aquilo que foi configurado. Na abordagem sociotécnica, o psicólogo, diferentemente, deve entender as atividades e as tarefas como sendo resultados de processos sociais, técnicos, psicológicos e econômicos. A única maneira de intervir para se atingir os objetivos da organização é através do conhecimento desses processos como um todo. Isso significa que a maneira de fazer seleção, treinamento é outra. Por que? No Taylorismo fazer seleção era simplesmente "encontrar o homem certo para o lugar certo". Na abordagem sociotécnica se busca prever como esse candidato vai afetar o processo já estruturado. Essa posição se repete para o treinamento e outras atuações do profissional psicólogo.

Embora o modelo sociotécnico enfatize a participação de todos os funcionários na elaboração da configuração da organização dando destaque para os 4 critérios discutidos anteriormente, os profissionais psicólogos ainda se mantêm no modelo Taylorista, onde os "resultados de seu trabalho na empresa, seriam um problema da empresa, e não deles..." (MALVEZZI, 1979, p.28)

LOCKHOOD citado por Malvezzi (1979, p.39) afirma:

"O psicólogo é um empregado da organização, é um profissional e um membro da sociedade. (...) o psicólogo deve ser um solucionador de problemas. Ele é o orientador (para os problemas) das pessoas. O psicólogo deve ser um agente de mudança (...), gerar mudanças que são igualmente boas para a companhia, para os empregados e para a sociedade (...) não podemos ser defensores do "status quo", mas devemos procurar um melhoramento no ambiente."

2.3 O PAPEL DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL: ÊNFASE NO ASPECTO TÉCNICO

O Taylorismo se difundiu muito rapidamente e gerou grandes transformações na concepção de administração no período pós-primeira guerra mundial e também mudanças no mercado de trabalho com a introdução de pessoal mais técnico.

Houve com isso, uma maior definição dos papéis e das contribuições que cada elemento como profissional podia prestar ao processo produtivo. Recursos humanos foram formados para manter a estrutura da empresa capitalista que busca obtenção dos lucros e uma diminuição de eventuais tensões sociais.

"Os profissionais desenvolvidos para a sociedade é que mantêm através dos diferentes sistemas, a estrutura por ela proposta"(CAMACHO, 1981, p.26). Baseando-se nessa afirmativa pode-se depreender que o psicólogo através da psicometria ajudou de certa forma o Taylorismo a se firmar.

A autoridade que a clientela confere ao profissional é conferida a ele através da sua formação, dos conhecimentos obtidos, das técnicas aprendidas e essa

autoridade é reconhecida por toda a sociedade (Gil, 1985, p.3), tal como aconteceu com os psicólogos que foram identificados como os profissionais de Seleção de Pessoal durante muitas décadas.

Para MALVEZZI (1979, p.126) "fica claro que o cargo de psicólogo prevê a aceitação das regras do jogo da empresa... Integrado a um poder centralizador, dono das informações e recursos que lhe dita problemas e prioridades, o psicólogo mantém-se alheio aos conflitos e contradições da organização. A realidade que conhece já lhe é transmitida estruturada. As prioridades que lhe merecem consideração vêm definidas em função dos objetivos e diretrizes da Empresa".

Os psicólogos desenvolveram-se em conhecimentos técnicos para desempenhar com sucesso atividades na empresa, porém não com o mesmo sucesso as atividades políticas. Esse conhecimento técnico adveio da sua formação que idealiza ou limita seu universo de ação. A maioria deles tem demonstrado pouco interesse nas relações organizacionais, na transformação efetiva da empresa e sem motivação para disputar o poder interno para intervir nos processos decisórios. Não enfatizam a relação dos problemas sócio-comportamentais com os problemas técnicos, econômicos, políticos e censuram propostas que de algum modo se oponham ao sistema.

Os psicólogos não procuram exercer suas habilidades políticas, e se refugiam muitas vezes numa atuação técnica. Esse tipo de papel para o psicólogo é exatamente o papel que o modelo de Taylor prevê: um psicólogo, que é um profissional chamado a participar na configuração organizacional definida pela racionalidade do processo de produção. Nesse sentido o que os psicólogos fazem é

congruente com o modelo Taylorista. Os psicólogos aparecem como aliado do capital, sendo algumas vezes chamados de "os servos do poder".

2.4 ÁREAS DE INTERVENÇÃO E DIFICULDADES

As atribuições profissionais do Psicólogo no Brasil, especificadas pelo Conselho Federal de Psicologia (1991, p.73), são:

Psicólogo

Procede ao estudo e análise dos processos intrapessoais e das relações interpessoais, possibilitando a compreensão do comportamento humano individual e do grupo, no âmbito das instituições de várias naturezas, onde quer que se dêem estas relações. Aplica conhecimento teórico e técnico da psicologia, com objetivo de identificar e utilizar fatores determinantes das ações dos sujeitos, em sua história pessoal, familiar e social, vinculando-as também às condições políticas, econômicas, históricas e culturais.

Psicólogo do Trabalho

Introdução:

Atua individualmente ou em equipes multiprofissionais, onde quer que se dêem as relações de trabalho nas organizações sociais, formais ou informais, visando a aplicação do conhecimento da Psicologia para a compreensão e o desenvolvimento das relações interpessoais e dos processos intrapessoais e para intervenção nestas relações e processos, em sua articulação com as dimensões política, econômica, social e cultural.

Descrição da ocupação (detalhamento das atribuições):

1. Planeja e elabora análises do trabalho (profissiográfica, ocupacional, de posto de trabalho, etc.), para descrição e sistematização dos comportamentos requeridos no desempenho de cargos e funções, com o objetivo de subsidiar as diversas ações da administração.

2. Participa do recrutamento e seleção de pessoal, utilizando-se dos métodos e técnicas de mensuração (entrevistas, testes, dinâmica de grupo, etc.) com o objetivo de identificar os recursos humanos mais apropriados ao desempenho de cargos ou funções.

3. Elabora, executa e avalia, em equipe multiprofissional, programas de treinamento e formação de mão-de-obra, com vistas ao desenvolvimento dos recursos humanos.

4. Participa do processo de avaliação do pessoal, com vista a subsidiar decisões na área de pessoal, tais como: progressão funcional, movimentação de pessoal, plano de cargos e salários, treinamentos, etc.

5. Participa do processo de movimentação de pessoal, analisando antecedentes, bem como a situação presente, em seus aspectos psico-higiênicos e motivacionais, indicando alocação e integração funcionais adequadas.

6. Participa de programas e/ou atividades, na área de segurança do trabalho, subsidiando-os quanto a aspectos psicossociais.

7. Participa de estudos relacionados à produção, produtividade, absenteísmo, evasão, rotatividade e definição de papéis ocupacionais, subsidiando-os quanto a aspectos psicossociais.

8. Promove estudos para identificação das necessidades humanas, em face da construção de projetos de equipamentos de trabalho (ergonomia).

9. Participa de programas educacionais, culturais, recreativos e de higiene mental, com vista a assegurar a preservação da saúde do trabalhador.

10. Encaminha e orienta os empregados e as organizações, quanto ao atendimento preventivo ou corretivo mais adequado, no âmbito da saúde mental.

11. Elabora diagnósticos psicossociais das organizações.

12. Emite pareceres sobre projetos de desenvolvimento da

organização, no âmbito de sua competência.

13. Selecciona, adapta, constrói e valida instrumentos de mensuração psicológica aplicáveis às diversas atividades na situação de trabalho, com objetivo de aprimorar os métodos de intervenção psicossociais.

14. Realiza pesquisas visando a construção e ampliação do conhecimento teórico e aplicado ao campo do trabalho.

15. Coordena e supervisiona as atividades de Psicologia do Trabalho, ou setores em que elas se inserem, em instituições ou organizações em que essas atividades ocorrem.

16. Desenvolve ações destinadas a atingir as relações de trabalho, no sentido da maior produtividade e da realização pessoal dos indivíduos e grupos, desenvolvendo papéis, modificando atitudes, sancionando conflitos indesejáveis e estimulando a criatividade.

17. Acompanha a formulação e implantação de projetos de mudança nas organizações, com o objetivo de facilitar ao pessoal a absorção das mesmas.

18. Assessoria na formulação e na implantação da política de recursos humanos das organizações.

Mudanças estruturais aconteceram nesses últimos anos no seio das organizações, mudando conseqüentemente o papel que os psicólogos desempenham na sociedade industrial. A busca de respostas para atender às necessidades da organização faz com que esse profissional desempenhe diversos papéis.

Os diferentes papéis estão interligados com a estrutura organizacional, através dos diversos processos organizacionais, sendo que as relações de trabalho fazem parte de um complexo organizacional submetido a múltiplas tensões. Um papel de equilíbrio entre os interesses da organização e do trabalhador é exercido pelo

psicólogo que através de seus conhecimentos, atua nas áreas conflitivas dependendo do posto que ocupa na organização ou do poder de assessoramento e decisão que tem.

A Psicologia hoje está muito mais ligada a contribuições que pode prestar no seio da organização do que nas soluções que poderia encontrar para lidar com conflitos ou com um evento. Vem nos últimos anos mudando de uma "perspectiva de serviço, caracterizada pela preocupação com a efetividade, com a solução de problemas, para uma perspectiva apreciativa, caracterizada pelo interesse na compreensão do contexto onde os eventos ocorrem, e pelo interesse em saber porque os problemas ocorrem". (MALVEZZI,1983, p.495)

Nessa mudança, é preciso lembrar que a atuação e a postura do profissional são influenciadas pelos pressupostos que tem a respeito do homem, das organizações e da sociedade.

Considerando-se a influência desses três aspectos citados, sobre a atuação do psicólogo, pode-se ter duas posturas diferentes:

- a) aceitação passiva das condições impostas pela organização;
- b) ser agente de mudanças, ser transformador contribuindo de forma consciente para tentar subverter suas funções tradicionais.

Dados analisados por BOTOMÉ (1988,p.277) revelaram que as atividades desenvolvidas pelos psicólogos são de pouco alcance social, pois a formação do psicólogo continua sendo voltada para o trabalho com indivíduos isolados ou, no máximo grupos pequenos, não alcançando a grande massa da população. A psicologia de hoje, continua recebendo a influência de suas origens e enfatizando o modelo médico de intervenção.

O que fazer para mudar essa situação?

Algumas sugestões foram dadas por BOTOMÉ (1988,p.287): que seja feita uma sistematização do conhecimento já obtido sobre o exercício da profissão, bem como alterações na formação do aluno, preparando-o melhor para fazer intervenções na sociedade e não só saber as técnicas ou teorias.

Para CARVALHO (1982,p.16) é necessário alterações nos cursos de formação para que eles atendam as necessidades sociais, assim como a criação de mais canais procurando estabelecer uma maior ligação entre o curso e a sociedade.

Afirma MELLO (1972,p.12) que "parece evidente que o aparecimento de uma profissão está relacionado com problemas e necessidades sociais para as quais se busque solução".

Tanto MELLO quanto CARVALHO analisam em seus estudos os fatores determinantes da manutenção do modelo profissional existente e propõem caminhos que até hoje, 10 anos depois, não se conseguiu percorrer.

A Psicologia na organização procura integrar o homem na dinâmica social, cabendo ao psicólogo provocar mudanças para possibilitar essa integração e fornecer contribuições para as diversas áreas da empresa, como por exemplo: política de recursos humanos, processos de seleção, comunicação efetiva nos diversos níveis superiores e inferiores da organização, entre outras.

O psicólogo que norteia sua atuação na organização por um enfoque mais amplo e pluridisciplinar acaba muitas vezes desempenhando um papel mais significativo na organização.

Segundo MATEU (1981,p.191) o psicólogo na Espanha desempenha 3

funções:

- a) é membro do "staff", assessorando no planejamento de programas;
- b) tem função executiva, sendo ele o coordenador dos projetos, programas relativos a sua área e que foram aprovados pela direção. É o responsável pela execução e também pelos riscos da implantação do projeto;
- c) atua na área pessoal desenvolvendo as tradicionais tarefas desempenhadas pelo psicólogo nessa área.

QUINTANILLA (1984,p.12) agrupa as intervenções dos psicólogos na área da psicologia da organização em dois grandes grupos: complementares e integrais. Nas intervenções integrais ocorre um enfoque pluridisciplinar, harmônico e coeso entre os profissionais, tendo a atuação caráter global e sistêmico em toda a organização. Ele não nega o valor das intervenções que denomina complementares, tais como: mudanças de atitude, formação e treinamento, implantação de novas técnicas diretivas, mas destaca que a visão da organização como um sistema geral formado por um conjunto de sistemas de diferentes naturezas e objetivos é mais valiosa e acarreta um melhor funcionamento da organização.

As funções citadas por MATEU e QUINTANILLA também são encontradas entre os psicólogos no Brasil.

Para CAMACHO (1984,p.8) o profissional de Recursos Humanos deve desempenhar o papel do administrador de projetos, que é mais centrado na capacidade de argumentação e influenciação do que na autoridade e poder da gerência. Deve procurar transformar-se em um estrategista elaborador de políticas, sendo indispensável possuir uma visão global da empresa. Poderá somar às suas funções básicas uma

capacidade de compreensão dos problemas de relacionamento com o meio ambiente, tornando-se administrador de conflitos.

Para uma atuação mais ampla, como defendem os teóricos, muitas dificuldades deverão ser vencidas:

- a) falhas na formação;
- b) ignorância organizacional do papel do psicólogo;
- c) pouca produção científica;
- d) limitação do campo de atuação.

a) Falhas na formação

É preciso trabalhar para promover uma maior aproximação entre a realidade social brasileira e o modelo de ensino que vigora nos cursos de psicologia. Não se pode continuar priorizando a formação clínica, porque o tipo de profissional que está sendo formado não é aquele que o mercado necessita. Na área do trabalho falta, por exemplo, disciplinas ligadas à Administração, Sociologia e Economia entre outras que poderiam auxiliar os futuros profissionais na compreensão do processo organizacional. As disciplinas de Psicologia Industrial ou Psicologia Organizacional, ofertadas na maioria dos cursos de Psicologia, valorizam um conteúdo técnico não passando ao aluno, na sua maioria, um conhecimento globalizante na área.

Os currículos dos cursos de Psicologia são muito direcionados para a área clínica, fornecendo pouca informação da área industrial. (GIL,1985,p.15)

Ocorre então uma desconexão entre universidade e profissão e apesar de pouco preparo na área, o mercado de trabalho quando absorve o profissional é na área

de Recrutamento e Seleção ou Treinamento. A formação clínica recebida é importante, mas não suficiente para a atuação na área organizacional que, somada com as limitações do cotidiano geram falhas no desempenho profissional.

A formação do profissional que atua na área organizacional está desvinculada da realidade, muito aquém da necessidade e do desejado. Os cursos oferecem uma visão não abrangente dos fenômenos organizacionais e preparam os profissionais para atuações fragmentadas e restritas. (BASTOS,1988,p.222)

Opinião semelhante revela BATITUCCI ao afirmar que essa situação perdurar-se-á enquanto não houver mudanças na formação inadequada do psicólogo e sua conseqüente atuação segmentária na empresa, o que leva a uma rejeição do meio empresarial quanto ao profissional que está atualmente sendo formado. (1978,p.141)

Psicólogo, tendo como área de atuação vários subsistemas com liberdade de circulação por toda a organização, auxiliaria com seu conhecimento, dentro do campo das ciências do comportamento onde houvesse necessidade de transformação da realidade.

Sabe-se que o Curso de Psicologia não prepara o profissional para esse desempenho global. A especialização e compartimentalização das atividades dos psicólogos nas organizações enfraquecem o poder de influência da área de Recursos Humanos. O aumento da complexidade dos problemas na organização deve conduzir a novas posturas para não se perder esse espaço profissional já conquistado.

b) Ignorância organizacional do papel do psicólogo

Percebe-se que "os psicólogos têm atuado, como parece se configurar, no

nível superficial da realidade das organizações e não se preocupam, em profundidade, com o processo organizacional, como algo multideterminado". (ZANELLI, 1984, p.31)

Envolvidos nos problemas empresariais, os psicólogos são pressionados pela empresa a produzir e ao mesmo tempo a serem humanos, gerenciando no seu dia a dia problemas tais que, muitas vezes, implicam em intervenções práticas e técnicas onde a visão da empresa como um todo é posta de lado.

c) Pouca produção científica

Após 1980, com o surgimento de diversos cursos de pós-graduação no Brasil, a produção científica em Psicologia aumentou. Antes de 1960 a produção era isolada e esporádica, estando ligada a relatos de atividades clínicas e a área de testes. (MATOS, 1988, p.103)

Existem poucos cursos de pós-graduação "stricto sensu" com área de concentração em Psicologia Organizacional, conseqüentemente a pesquisa é rara ou quase inexistente nessa área, não havendo ligação entre a prática profissional e uma produção científica.

É papel da universidade ensinar, durante o Curso de Psicologia, o psicólogo a pesquisar sempre, a mostrar o que faz para a comunidade científica em encontros e/ou congressos, mas na prática isso parece não acontecer pois as publicações em psicologia organizacional são poucas.

d) Reduzida expansão do campo de atuação se comparada com o desenvolvimento industrial.

O campo de atuação é bem delimitado, mas existem problemas em convencer a administração da organização que poder-se-ia ir muito além da análise e descrição de cargos, seleção e treinamento, entre outras atividades. Parece existir uma imagem já consolidada entre o empresariado de que o psicólogo organizacional deve atuar em seleção. É preciso lutar contra esse clichê e mostrar que o campo de ação do psicólogo organizacional é muito mais amplo.

Para tentar minimizar essas falhas o profissional poderia compartilhar da evolução da tecnologia, do estudo das estruturas administrativas e das teorias e princípios científicos que embasam a realidade social da organização, descobrindo que um intercâmbio de conhecimentos e experiências faz-se necessário para que se alcance mais rapidamente as soluções para os problemas práticos que lhe são propostos pela organização. O fato de compartilhar de objetivos comuns, leva à uma participação mais efetiva na organização sendo que o aprofundamento em áreas técnicas deve ser acompanhado da visão de conjunto.

Destaca GIL (1985,p.17) que a atuação do psicólogo na indústria é operacional e que não existe um reconhecimento do papel do psicólogo, como acontece com o engenheiro, economista e técnico de administração.

Para CODO (1984,p.199) a "fábrica, como se vê, prescinde da intervenção do psicólogo na escolha de seus funcionários e na manutenção de um bom andamento da produção". Não há um reconhecimento da utilidade do psicólogo, podendo ser dispensado facilmente em momento de crise. Justifica a afirmação através de dois mecanismos: a simplificação de tarefas do operário e a grande oferta de pessoal

desempregado.

Denuncia CODO que muitos psicólogos se recusam em trabalhar na área organizacional, numa tentativa de fugir da crítica de que tem um compromisso com as classes dominantes. Destaca ainda que o psicólogo, apesar de ser um empregado do patrão, deveria procurar a conscientização do operário e deveria agir a favor do trabalhador e de novas relações de trabalho.

Percebe-se na prática que ainda é preciso muita luta para mostrar ao empresário que a atuação do psicólogo poderia dar respostas satisfatórias a um grande número de problemas que estão relacionados com a conduta do homem no trabalho.

Para isso é imprescindível que o psicólogo tenha uma visão do todo da empresa, compreenda bem a relação existente entre meio ambiente e problemas de relacionamento e abra novos campos de atuação dentro de seu espaço de trabalho. Assim o psicólogo pode participar mais efetivamente com sugestões, decisões, transformando-se em um valioso colaborador e estrategista.

Em nível de Brasil existe um número significativo de profissionais, 23,6%, que optaram, por atuar na área organizacional, sendo essa a segunda área de atuação escolhida pelos psicólogos que possuem uma situação contratual claramente definida nas organizações, normalmente sob a fórmula de contratos por tempo indeterminado. (BASTOS,1988,p.176)

Deve o psicólogo estar sempre atualizado e preocupado com a busca, desenvolvimento e aplicação dos conhecimentos gerados mundialmente pela Psicologia, orientando, modificando sua conduta através de uma análise crítica das possibilidades de aplicação desses novos conhecimentos ao contexto em que atua.

Paralelamente é preciso intervir efetivamente na formação, pois os psicólogos continuam sendo formados sob modelos arcaicos apesar de se idealizar um profissional que atue junto aos recursos humanos numa interação com diversos profissionais e ciente de que suas intervenções são fundamentadas em orientações teórico-metodológicas consistentes.

Se alterações a nível de formação não forem desencadeadas, compromete-se a profissão como um todo.

3 METODOLOGIA

Aqui estão descritos os itens relacionados às etapas da caracterização da população do estudo e os respectivos procedimentos utilizados na pesquisa de campo.

3.1 CARACTERIZAÇÃO DA POPULAÇÃO DO ESTUDO

1ª Etapa

Essa primeira fase da pesquisa foi realizada devido o Conselho Regional de Psicologia da 8ª Região (CRP-08), não possuir um cadastro dos psicólogos por área de atuação e quando o pesquisador ainda estava no início do mestrado.

Com o objetivo de conseguir o cadastro dos psicólogos por área de atuação, 1208 psicólogos de Curitiba e região metropolitana foram consultados nessa primeira etapa realizada em 27/8/88, no dia da eleição da Plenária do CRP-08. Responderam a ficha de identificação (especialmente elaborada para fins de cadastro) 1037 (85,84%) psicólogos sendo esse índice considerado alto devido a técnica de coleta e o voto ser obrigatório.

2ª Etapa

Foi obtida entre os 1.037 profissionais da primeira etapa uma relação de 274 (26,42%) psicólogos organizacionais que atuavam em Curitiba, sendo que desses a maioria, 161 (58,75%), trabalhava exclusivamente nessa área.

Foi feito em 1991 contato telefônico com os 161 psicólogos que atuavam nessa área e foram excluídos 112 profissionais, pelos motivos assim discriminados: trabalhavam em consultoria 19 (16,96%); 5 eram autônomos (4,46%); 4 trabalhavam em outra função (3,57%); 14 estavam em cargo de chefia (12,50%); 37 saíram da empresa (33,04%); 33 não se conseguiu contato (29,47%), perfazendo um total de 112 profissionais.

A amostra ficou reduzida a 49 (30,43%) psicólogos que trabalhavam em Recursos Humanos. Decidiu-se então, respeitando o critério, aumentá-la através de indicações feitas pelos próprios psicólogos. Desse modo obteve-se mais 44 profissionais, totalizando 93.

Dessa amostra, 10 psicólogos responderam o instrumento da coleta de dados e 4 questionários foram eliminados, ficando a amostra com 79 psicólogos.

Os psicólogos deveriam possuir vínculo empregatício, não ter cargo de chefia, estar trabalhando há mais de três meses em algum cargo vinculado à área de Recursos Humanos.

Esclarece-se ainda que fez parte da amostra psicólogos que atuavam em organizações industriais, bancárias, comerciais, de transporte, prestações de serviços ou qualquer outra organização com mais de 50 funcionários, totalizando 39 empresas.

Nessa etapa entrevistou-se também profissionais responsáveis pela área de Recursos Humanos, superiores hierárquicos dos psicólogos entrevistados e cujos cargos estivessem ao nível de gerência.

Das 39 empresas incluídas no estudo somente 34 gerentes de Recursos Humanos foram entrevistados porque nas outras 5 empresas a chefia imediata do psicólogo era um diretor, um superintendente ou o próprio dono da empresa que não foram entrevistados devido suas informações não poderem ser computadas conjuntamente com as informações obtidas dos gerentes.

3.2 CONSTRUÇÃO DOS INSTRUMENTOS, COLETA DE DADOS E TRATAMENTO ESTATÍSTICO

Os instrumentos utilizados neste estudo foram: ficha de identificação, questionário e entrevista estruturada.

3.2.1 Ficha de Identificação elaborada para a 1ª etapa da pesquisa

Na pesquisa de campo, primeira etapa, utilizou-se de início uma ficha de identificação (vide anexo 1) para fazer o cadastro dos psicólogos que seriam consultados na etapa seguinte. Esta ficha permitiu um levantamento do sexo, idade, universidade onde se formou, tempo de formação, qualificação acadêmica e área de atuação.

3.2.2 Questionário elaborado para a 2ª etapa da pesquisa

Nessa etapa, o instrumento utilizado foi um questionário com 47 perguntas fechadas e abertas, elaborado especificamente para esse fim, agrupando as perguntas em grandes áreas, de modo a se obter dados que respondessem aos questionamentos expressos no problema.

A opção por esta técnica de coleta de dados através do questionário foi devido à grande quantidade de informações que seriam coletadas para análise.

O questionário foi primeiramente submetido a três juízes, psicólogos da área organizacional com grande experiência. Os juízes fizeram diversas sugestões que foram acatadas e possibilitaram alterações significativas na elaboração final do instrumento.

Algumas questões foram retiradas do questionário do Conselho Federal de Psicologia que serviu de base para a publicação do livro “Quem é o psicólogo brasileiro?”, outras foram adaptadas do trabalho de BASTOS e MARTINS (1990, p. 14, 15), o restante, que constitui a maioria, foi elaborada pelo pesquisador de acordo com os objetivos da pesquisa.

Dez psicólogos escolhidos após sorteio aleatório no cadastro utilizado responderam o questionário, para que se efetuasse a devida validação do instrumento, eliminando-se as perguntas dúbias e modificando-se alguns itens (vide forma definitiva no anexo 2). Os resultados obtidos nesses 10 questionários não foram computados.

O questionário foi entregue em mãos e recolhido pessoalmente pela pesquisadora e/ou auxiliar da mesma, que foi devidamente treinada para realização da tarefa. Após a coleta de dados, quatro questionários foram eliminados por estarem indevidamente preenchidos.

3.2.3 Entrevistas

As entrevistas foram estruturadas, direcionadas e realizadas individualmente com cada profissional responsável pela área de Recursos Humanos.

Para a entrevista foi elaborado um roteiro (anexo 3) que teve por base questões como:

- 1) definição ou indefinição do papel do psicólogo na empresa;
- 2) atividades que o psicólogo desempenha;
- 3) principal função do psicólogo na empresa;
- 4) inserção do psicólogo numa equipe interdisciplinar;
- 5) expectativas da empresa em relação à atuação do psicólogo;
- 6) necessidade ou não de ampliação das atividades do psicólogo;
- 7) limitações existentes na atuação do psicólogo;
- 8) visão administrativa e/ou global da empresa, por parte do psicólogo;
- 9) grau de influência da gerência de Recursos Humanos nas decisões políticas e estratégicas da empresa;
- 10) outros comentários que julgar importante em relação ao psicólogo e seu trabalho.

Nas 34 entrevistas utilizadas nesse trabalho foi omitido o nome das empresas para garantir o sigilo das informações obtidas.

3.2.4 Coleta de Dados

Como já se viu, na primeira etapa da caracterização da população, foi elaborado um cadastro dos psicólogos por área de atuação. A ficha de identificação foi entregue pelo psicólogo presidente da mesa de votação ao psicólogo votante que, após seu preenchimento devolvia a mesma à pesquisadora.

Na segunda etapa as informações foram obtidas através de visita à Empresa. O entrevistador, após esclarecer os objetivos da pesquisa e entregar o questionário, ficava à disposição do psicólogo para eventuais esclarecimentos.

Procurando não atrapalhar o desenvolvimento de suas atividades diárias, marcou-se com cada psicólogo um dia e horário para o preenchimento do questionário, uma vez que essa tarefa deveria lhe tomar cerca de 30 minutos ou mais. Ocorreram muitas dificuldades para a marcação dos horários, mas no total obteve-se contatos com todos os psicólogos.

Foi exposto a todos os gerentes de Recursos Humanos o objetivo da pesquisa. A acolhida foi agradável, sentindo-se receptividade por parte dos mesmos que adotaram uma postura profissional nas entrevistas.

O entrevistador esclareceu a conveniência de gravar as entrevistas e garantiu a não identificação das empresas em seu trabalho. As dez questões foram facilmente respondidas, muitas vezes havendo, por parte do gerente de Recursos Humanos, uma preocupação maior em fornecer mais informações além das solicitadas, chegando muitas vezes a prolongar a entrevista após o encerramento das perguntas, fazendo comentários a respeito do trabalho do psicólogo na empresa e de sua formação em geral.

A técnica de entrevista gravada e estruturada permitiu ao investigador realizar o levantamento e análise dos dados de forma mais precisa.

Do total de 34 gerentes de Recursos Humanos entrevistados, cinco eram também psicólogos e notou-se um especial interesse pelo resultado do trabalho.

3.2.5 Tratamento dos dados

Terminada a coleta, todos os dados obtidos nos setenta e nove questionários e trinta e quatro entrevistas foram processados por computador.

3.2.5.1 Dados obtidos na 1ª etapa

Os dados foram sintetizados com base em duas categorias:

- identificação do psicólogo;
- área de atuação.

Com base nas frequências os dados de identificação dos 1.037 psicólogos e respectivas áreas de trabalho, foram analisados descritivamente com os dados dos 161 psicólogos que atuavam exclusivamente na área de Psicologia Organizacional.

3.2.5.2 Dados obtidos na 2ª etapa

Nas questões fechadas do questionário, que permitiam duas ou mais respostas, a porcentagem foi calculada com base no número de respondentes.

Foi feito um levantamento das questões abertas para a verificação das maiores frequências.

Embora existam restrições quanto ao uso da porcentagem quando calculada em bases pequenas e desiguais, devido aos erros de interpretação. Essa foi a maneira possível de apresentar os dados para uma melhor visualização.

Os dados foram agrupados em 8 grandes categorias abaixo especificadas:

a) Identificação do psicólogo

Sexo, idade, estado civil, universidade em que se formou, qualificação acadêmica, tempo de experiência, percepção do trabalho. Esta categoria corresponde às questões de nºs 1 a 12.

b) Identificação da empresa

Natureza jurídica, número de funcionários, número de psicólogos. Esta categoria corresponde às questões de nºs 13,14 e 23.

c) Situação funcional do psicólogo

Cargo, remuneração, carga horária, poder de decisão, trabalho em equipe, condições de trabalho. Esta categoria corresponde às questões de nºs 15 a 30.

d) Expectativas, necessidades e limitações

Considerou-se os dados referentes ao ambiente físico, dificuldades pessoais, bem como os relacionamentos com outros profissionais. Esta categoria corresponde às questões de nºs 31 a 34.

e) Fundamentação teórica e atividades principais do psicólogo

Alocação de pessoal, treinamento, avaliação de desempenho, promoção da saúde do trabalhador; diagnóstico dos problemas organizacionais relacionados a Recursos Humanos em nível sistêmico. Essa categoria corresponde às questões de nºs 35 a 38.

f) Atuação do psicólogo em supervisão de estágio

Considerou-se os dados referentes às atividades desenvolvidas pelo psicólogo, no sentido de contribuir na formação do estagiário, identificando-se escolaridade do mesmo, duração do estágio, carga horária e se a prática dos estágios é vinculada à necessidade da empresa. Esta categoria corresponde às questões de nºs 39 e 40.

g) Atuação do psicólogo em pesquisa

Os dados referentes à publicação e desenvolvimento de estudos que tenham relação com a produção de conhecimentos na área de Psicologia Organizacional correspondem às questões de nºs 41 a 43.

h) Satisfação em relação à profissão

Referem-se à vontade de mudar de área de atuação ou não, e também a satisfação da empresa com as atividades do psicólogo e correspondem às questões de nºs 11, 44 e 45.

É preciso destacar que na maioria das tabelas tem-se totais de indivíduos, embora, algumas expressem totais de respostas.

3.2.5.3 Entrevistas com gerentes de Recursos Humanos

O processamento dos resultados das entrevistas com os gerentes de Recursos Humanos foi feito com vista a se obter informações quanto às questões especificadas no item 3.2.3.

Para tratamento dos dados procedeu-se da seguinte maneira:

- a) as fitas gravadas foram transcritas;
- b) informações dadas no item 10 foram registradas e agrupadas pelas semelhanças dos temas ou por conteúdos afins.
- c) alguns dados foram confrontados com as respostas dadas pelos psicólogos às mesmas questões.
- d) o cálculo das porcentagens das respostas foi feito de acordo com o total de gerentes de Recursos Humanos entrevistados (34).

3.3 LIMITAÇÕES DO ESTUDO

Algumas limitações foram encontradas ao se tentar traçar a situação atual do psicólogo organizacional em Curitiba, tais como:

- a) localização dos psicólogos que atuavam na área;
- b) definição das áreas que deveriam ser incluídas no questionário;
- c) especificidade das condições de trabalho nas empresas, dificultando a generalização dos resultados obtidos;

- d) descrição das atividades do psicólogo limitada pela apresentação de uma listagem previamente oferecida aos entrevistados, pesquisando-se a frequência da realização da atividade e não a importância de cada atividade para o psicólogo.

4 RESULTADOS DA 1ª ETAPA

4.1 DESCRIÇÃO DOS RESULTADOS

Os resultados obtidos com 1.037 psicólogos, grupo 1, em 27/08/88 na 1ª fase de coleta de dados serão apresentados de acordo com o que foi especificado no item 3.2.5.1 no capítulo anterior.

O número total de sujeitos variou nesse grupo devido terem sido feitos cálculos com base no número de psicólogos que respondeu o item. O grupo 2 refere-se aos 161 psicólogos que atuavam exclusivamente na Área Organizacional, sendo que não foi obtido o total das informações nas variáveis: ano em que o profissional terminou o curso e qualificação acadêmica.

4.1.1 Identificação do Psicólogo

4.1.1.1 Sexo

Quanto ao sexo observa-se que tanto no grupo 1 como no grupo 2 houve maior concentração de sujeitos do sexo feminino (Tabela 1).

4.1.1.2 Idade

Em relação à idade, verifica-se na tabela 2 que no grupo 1, cerca de 681 (65,73 %) têm menos de 34 anos sendo, portanto, uma amostra que pode ser considerada jovem. Verifica-se uma maior concentração no intervalo de 30 a 34 anos num total de 286 (27,61%) psicólogos, seguida pelo intervalo de 26 a 30 anos apresentando 278 (26,83%) profissionais.

No grupo 2 a maior concentração também está no intervalo de 30 a 34 anos seguido pelo intervalo de 34 a 38 anos .

4.1.1.3 Universidade onde se formou

A tabela 3 revela que no grupo 1 a maioria dos psicólogos que atuam em Curitiba são formados pela Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras TUIUTI, seguidos pela Pontifícia Universidade Católica (PUC-PR) e pela Universidade Federal do Paraná (UFPR). Considerou-se aqui apenas os três Cursos de Psicologia situados em Curitiba, computando-se todos os outros cursos fora da cidade, na categoria outras.

Essas mesmas observações são válidas para o grupo 2.

4.1.1.4 Tempo de Formação

Na análise da tabela 4, referente ao grupo 1, nota-se que até 1978 havia um número pequeno de psicólogos, cerca de 148 (15,41%). Esse número foi reduzido porque, até essa data, só o Curso de Psicologia da PUC-PR colocava psicólogos no mercado.

Verifica-se maior concentração de profissionais formados em 1980, 124 (12,93%) seguidos pelos que se formaram em 1985, 111 (11,57%).

Observa-se também que um pouco menos da metade 475 (49,51%) formaram-se até 1982 e os demais 484 (50,46%) após 1982.

No grupo 2, a maior frequência aparece tanto em 1980, como em 1986, com 22 (14,19%) em cada ano.

4.1.1.5 O Crescimento da profissão

Os dados da Tabela 5 foram obtidos junto à secretaria dos três cursos existentes em Curitiba e apresentados conjuntamente com os dados fornecidos pelo CRP-08. Pôde-se assim obter uma idéia do rápido crescimento do número de estudantes de Psicologia em Curitiba.

Verifica-se que em 1979 houve um alto número (128) de inscritos no Conselho, devido naquele ano ter se instalado em Curitiba a Sede do Conselho Regional de Psicologia, CRP-08, desmembrando-se do Conselho Regional de Psicologia 7ª Região (CRP-07) no qual antes todos os profissionais atuantes na região sul se inscreviam.

Um total de 1.425 profissionais foram colocados em Curitiba à disposição do mercado de trabalho, obtendo seu registro no Conselho de Psicologia e 2.604 psicólogos obtiveram seu diploma em Psicologia. Comparando-se os dois totais, verifica-se que pouco mais da metade, 54,72% dos alunos formados pelos três cursos de Psicologia em Curitiba se inscreveram no CRP-08. É preciso destacar que entre os 2.604 formados estão incluídos os bacharéis e licenciados, os quais representam uma pequena parcela entre os graduados em Psicologia.

4.1.1.6 Qualificação Acadêmica

Pode-se verificar no grupo 1 que 57,96% psicólogos cursou ou estava cursando algum tipo de especialização, 33,41% tinham somente graduação, 5,86% estavam cursando mestrado, 2% tinham mestrado completo, 0,44% estavam cursando doutorado e 0,33% tinham doutorado completo (Tabela 6).

No grupo 2, mais da metade, 55,71% dos psicólogos têm somente graduação, 31,54% têm especialização completa, 4,03% estavam cursando especialização, 5,37% estavam cursando mestrado e 3,35% têm mestrado completo (Tabela 6).

4.1.2 Área de atuação

Verifica-se na Tabela 7 que 565 (54,80%) psicólogos trabalharam em uma só área, 297 (28,80%) em duas áreas e 85 (8,24%) em três áreas e/ou diversas outras combinações.

Observa-se que os profissionais que trabalhavam em apenas uma área são: 300 (29,10%) na área clínica, 161 (15,62%) na área organizacional, 49 (4,75%) na área de psicologia escolar, 20 (1,94%) em docência e 35 (3,39%) com psicologia comunitária.

Com exceção de clínica e organizacional, notou-se que o percentual nas outras áreas foi reduzido.

No grupo que combinou duas áreas de atuação, ocorreu o predomínio da clínica com outras áreas, totalizando 198 (19,20%) dos psicólogos nessa área.

Pouco menos da metade dos psicólogos, 498 (48,30%), atuavam exclusivamente em clínica ou combinavam essa área de atuação com outra.

Verifica-se que 84 (8,15%) dos psicólogos entrevistados não estavam trabalhando, índice alto se levar-se em consideração que estavam inscritos no CRP-08 e à disposição do mercado de trabalho.

A tabela 8 revela que, no grupo 2, a maioria dos psicólogos organizacionais 56,52% atuavam em empresa privada, sendo ainda pequena, 11,80%, a proporção de profissionais que trabalhavam em consultoria na época da pesquisa.

4.2 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

O objetivo dessa primeira etapa da pesquisa somente permite uma avaliação limitada, numérica e descritiva de dois aspectos do psicólogo que atua em Curitiba: identificação do psicólogo e sua área de atuação.

Nessa etapa observa-se que grande parte dos psicólogos (89,49%) é do sexo feminino e relativamente jovem, pois, mais da metade 681 (65,73%) têm menos de 34 anos e distribuem-se na faixa etária de 22 a 42 anos.

Em sua pesquisa identificando a situação do psicólogo no Paraná, SBARDELINI também obteve dados semelhantes. Revela a autora que nesse Estado 86,10% dos psicólogos inscritos no CRP-8 são do sexo feminino, 90%

dos psicólogos têm menos de 40 anos, sendo que mais da metade da população tem até 30 anos (SBARDELINI, 1991, p. 91).

De acordo com as Tabelas 1, 2, 3, 4 e 6 onde posicionam-se lado a lado os dois grupos, observa-se que a estrutura das distribuições é semelhante, à exceção da Tabela 6.

A pesquisa do CFP revelou que a profissão de psicologia é jovem, predominantemente feminina em índice sempre superior a 80% em todas as regiões do País. (ROSAS, 1988, p.40)

O fato da Psicologia ser caracterizada como uma profissão feminina é também apontado em diversas pesquisas: a realizada pelo Sindicato dos Psicólogos do Estado de São Paulo e Conselho Regional de Psicologia – 6ª Região (1988), a realizada por ROSEMBERG (1984) e ROSAS (1988, p. 103). O primeiro refere-se ao Estado de São Paulo, o segundo à uma tendência nacional, e o terceiro é uma pesquisa a nível nacional realizada pelo CFP.

Trabalhar pouco, ganhar mal e obter satisfação profissional são alguns dos requisitos femininos que explicam o fato da psicologia ser uma profissão feminina segundo a primeira pesquisa citada.

Alguns aspectos da discriminação sofrida pela mulher que trabalha em Psicologia é revelada por ROSEMBERG (1984, p. 8): “a remuneração inferior à masculina, os encargos familiares, que competem com a atuação profissional e as dificuldades de absorção pelo mercado de trabalho.”

É preciso salientar também a cultura e hegemonia machista onde ao homem cabe o papel principal e à mulher um papel complementar, exercendo profissões que não interfiram muito no seu papel principal de mãe, e, que possibilitem uma fonte de renda complementar. (ROSAS, 1988, p.43)

As duas pesquisas acima citadas também revelaram que a psicóloga apesar de ter renda baixa, tem renda familiar alta, podendo assim buscar sua satisfação pessoal entre as profissões paramédicas ou ditas assistenciais.

O fato de ser categoria feminina, pode ser vista como uma vantagem facilitadora, na luta contra os obstáculos e pela renovação da profissão.

Os dados referentes ao tempo de inserção na categoria profissional mostraram que esta é de formação recente. Pode-se verificar no item 4.1.1.4, referente ao tempo de formatura dos entrevistados, que um pouco mais da metade formou-se após 1983.

Deve-se ressaltar que o número de conclusões de cursos nas faculdades particulares é maior que a dos cursos públicos, o que pode significar, além de uma maior seletividade econômica dentro desses últimos, o desinteresse dos cursos públicos em expandir suas vagas, e talvez que o nível de exigência dos cursos particulares e públicos sejam diferentes.

Um pouco mais da metade dos alunos formados nos três Cursos de Psicologia de Curitiba estavam inscritos no CRP-08. Esse índice nos faz concordar com a afirmação de ROSEMBERG (1984, p. 8) de que “O Curso de Psicologia permite que 1/3 das pessoas formadas exerça uma outra atividade profissional diferente daquela para a qual se credenciaram na Universidade”.

Com relação à qualificação acadêmica dos entrevistados, observa-se que no grupo um, 36,50% dos psicólogos cursaram algum tipo de especialização, enquanto que os psicólogos organizacionais (grupo 2) possuem somente graduação.

No Paraná foram encontrados 1,50% de psicólogos com mestrado e/ou doutorado concluídos, sendo que do total da amostra, somente 12,20% dos sujeitos fizeram cursos de especialização, reconhecidos como tal. (SBARDELINI, 1991, p.83)

Verificou-se na presente pesquisa, que o índice de psicólogos com mestrado e/ou doutorado concluídos aumentou levemente para 21 psicólogos que correspondem a 2,33%. É preciso destacar que Curitiba não oferta pós-graduação “stricto-sensu” na área de psicologia e que aparece nessa pesquisa uma maior procura da classe de psicólogos por uma maior qualificação acadê-

mica revelada pelos índices de 53 (5,86%) que estavam cursando mestrado e 4 (0,44%) que estavam cursando doutorado.

Mostrou ainda o estudo, que 84 psicólogos em Curitiba, que correspondem a 8,15% inscritos no CRP-08 não estavam atuando, podendo talvez revelar uma maior absorção do psicólogo pelo mercado de trabalho se comparado com o índice estadual de 11,30% revelado por SBARDELINI (1991, p. 91) que afirma em seu estudo: “Esta porcentagem assume um significado maior se considerarmos que os dados que estamos apresentando são dados representativos dos psicólogos que estão inscritos no Conselho, e não estão incluídos na amostra os não inscritos, que por exemplo, nunca pretenderam trabalhar no seu campo profissional, ou desistiram de fazê-lo”.

Para efeito da análise das áreas de atuação considerou-se as divisões tradicionais da psicologia: clínica, escolar, organizacional, docência e comunitária.

Quanto a área de atuação que predomina em Curitiba, encontrou-se um pouco mais da metade dos sujeitos atuando exclusivamente em uma área da Psicologia. Dentro desse grupo ocorreu o predomínio da clínica, seguida pela área organizacional, escolar, docência e psicologia comunitária.

O predomínio da área clínica, atuando a maioria dos psicólogos em consultórios particulares é preocupante, pois é uma atividade só acessível à minoria da sociedade. Podemos tentar explicar esse predomínio citando pesquisa realizada por CARVALHO (1984, p. 8): “os entrevistados indicaram a área clínica como sendo a área de atuação em que foram melhor preparados durante o seu curso de graduação”.

A maior parte dos psicólogos sujeitos desta pesquisa pertencentes ao grupo 1:

- a) é do sexo feminino;
- b) é jovem, situando-se entre 26 e 34 anos;
- c) provêm de instituições particulares de ensino;

- d) concluiu o Curso de Psicologia antes de 1984;
- e) possui curso de especialização;
- f) atua em uma só área da Psicologia;
- g) prefere atuar em clínica, como primeira opção e na área Organizacional como segunda opção.

No presente estudo, a área organizacional destacou-se das outras áreas da psicologia aparecendo como o segundo campo de atuação dos psicólogos, correspondendo a um pouco mais de 1/4 dos psicólogos que atuam na capital. Dentro desse grupo apareceu um alto índice de profissionais 161 (58,75%) que trabalhavam exclusivamente na referida área, e também um índice de 37 (22,98%) de psicólogos, que saíram da empresa no período de 3 anos, tempo decorrido entre o preenchimento da ficha de identificação em 1988 e 1991 quando ocorreram contatos telefônicos para dar continuidade a segunda etapa da pesquisa. Constata-se que a Empresa não contratou outro profissional para substituir o psicólogo que saiu. Isso parece confirmar a opinião corrente de que nas horas de crise, recessão econômica o corte começa pela área de Recursos Humanos.

A pesquisa do CFP, publicada em 1988, revelou um índice de 21,90% dos psicólogos organizacionais atuando no Estado do Paraná.

Na área Organizacional, a maior parte dos psicólogos organizacionais, pertencentes ao grupo 2:

- a) é do sexo feminino;
- b) têm menos de 34 anos;
- c) é formado após 1983;
- d) provêm de instituições particulares de graduação;
- e) possui somente graduação;
- f) atua em empresa privada;
- g) atua exclusivamente na área de psicologia organizacional.

5 RESULTADOS DA 2ª ETAPA

5.1 DESCRIÇÃO DOS RESULTADOS DOS PSICÓLOGOS ORGANIZACIONAIS

5.1.1 Caracterização do psicólogo

5.1.1.1 Instituição de ensino na qual se formou

Quanto a instituição de ensino superior observou-se que 32 psicólogos, que correspondem a 40,50%, se formaram na Faculdade de Ciências e Letras Tuiuti; 28 (35,44%) na PUC; 8 (10,12%) na UFPR e 7 (8,86%) em outras instituições, tais como: PUC - Rio Grande do Sul, Universidade de São Paulo, Universidade Estadual de Maringá, Fundação Estadual de Bauru, Universidade Estadual de Londrina, Faculdade Paulista de São Paulo e Universidade Federal de Santa Catarina. Quatro psicólogos (5,07%) não responderam essa questão (Tabela 10).

5.1.1.2 Sexo

O total dos psicólogos é formado por 69 (87,34%) mulheres e 10 (12,66%) homens (Gráfico 1).

5.1.1.3 Tempo de formação

Os dados permitem verificar, de acordo com a Tabela 9 e Gráfico 2, que 59 (74,69%) dos psicólogos se formaram há mais de 4 anos.

5.1.1.4 Estado civil

Quanto ao estado civil, a distribuição dos psicólogos foi a seguinte: 38 solteiros (48,10%), 37 casados (46,84%), 1 separado (1,26%), 2 divorciados (2,53%). Houve uma abstenção (1,27%).

5.1.1.5 Idade

Pode-se verificar na Tabela 10 e Gráfico 3, que 40 psicólogos (50,62%) têm entre 30 e 40 anos, 33 (41,77%) são jovens e têm menos de 30 anos.

Analisando-se a variável idade com a instituição de ensino, percebeu-se que tanto na PUC quanto na TUIUTI ocorre uma maior concentração na faixa de 30 a 40 anos, com cerca de 16 (20,25%) e 15 (18,98%) psicólogos respectivamente (Tabela 10 e Figura 3).

5.1.1.6 Qualificação acadêmica

Consultando a Tabela 11, observou-se que 57 (72,15%) dos psicólogos completaram sua formação acadêmica com curso de especialização e 16 (20,26%) têm somente graduação.

Ao analisar conjuntamente os dados qualificação acadêmica versus instituição na qual o psicólogo se formou, notou-se que 14 (17,72%) dos psicólogos formados na PUC, 19 (24,04%) dos formados na TUIUTI e 6,33% dos formados na UFPR têm curso de especialização completo e reconhecido pelo MEC (Tabela 11 e Gráfico 4)

Encontros de estudos podem ser vistos como uma contribuição à formação do profissional e 38 dos psicólogos (48,10%) revelaram que participam desses grupos; 36 (45,57%) não freqüentam grupos de estudos. Não responderam a essa questão 5 (6,33%) psicólogos.

Quanto às reuniões de grupos de estudos, destacaram-se as promovidas pelo IRSEC (Integração de Recrutadores e Seleccionadores de Pessoal), citadas

por 23 profissionais (31,94%) além de outros grupos de estudo enfocando dinâmica de grupo, cargos e salários, gerência de recursos humanos e psicanálise.

5.1.1.7 Realização de estágios extra-curriculares

Na área organizacional 52 psicólogos (65,82%) realizaram estágios extra-curriculares, sendo que 27 (34,18%) não os desempenharam.

5.1.1.8 Motivos para aceitação do primeiro emprego

Pode-se verificar na Tabela 12 e Gráfico 5, que 36 (45,57%) dos psicólogos, aceitaram o primeiro emprego na área devido à realização pessoal.

Entre os motivos listados na categoria outros que corresponde a 8 (10,13%) psicólogos destaca-se o fato do entrevistado estar estagiando na empresa ou já ser funcionário da mesma.

5.1.1.9 Tempo de exercício profissional na área organizacional

Como ficou evidenciado na Tabela 13, a maior parte 65 (82,28%) dos psicólogos trabalha há menos de 10 anos na área de psicologia organizacional.

5.1.1.10 Permanência na área

Permanecem atuando na área devido a remuneração e/ou condições de trabalho 50 (63,29%) psicólogos e 4 (5,06%) trabalham na psicologia organizacional por falta de oportunidade para mudar de área (Tabela 14).

No grupo que justificou sua permanência na área devido a condições de trabalho, verificou-se que para 37 (88,10%) psicólogos, essas condições melhoraram; para 3 (7,14%) psicólogos essas condições ficaram estacionárias. Um psicólogo não sabe se houve alterações nessas condições, e um acha que as condições pioraram.

Diversos outros motivos foram apontados justificando a permanência na área, tais como: perspectivas desafiantes da área, adquirir maior experiência, opção pessoal, falta de experiência profissional e afinidade com a área.

5.1.2. Identificação da empresa

5.1.2.1 Natureza jurídica da empresa

Das 39 empresas consultadas, 28 (71,79%) são privadas, 3 (7,69%) públicas, 6 (15,38%) mistas e 2 (5,14%) multinacionais.

5.1.2.2 Número de funcionários das empresas

Os dados da Tabela 15 demonstram que 22 (56,42%) das Empresas são de grande porte e têm acima de 1.000 funcionários.

5.1.2.3 Número de psicólogos por empresas

Pelo cadastro, verificou-se a seguinte distribuição dos psicólogos nas 39 empresas consultadas: 23 empresas tinham 1 psicólogo, 6 contavam com 2 psicólogos, 8 com 3 psicólogos, 1 com 7 psicólogos e 1 empresa mantinha 13 psicólogos, perfazendo um total de 79 profissionais.

Constatou-se que as 6 (15,39%) empresas que tinham entre 50 e 299 funcionários, mantinham 1 psicólogo e que 11 empresas (28,20%) com a média de 300 a 1.000 funcionários, possuíam em seu quadro 1, 2 ou até 3 psicólogos. Entre as 22 (56,41%) empresas com mais de 1.000 funcionários, observou-se que 10 tinham 1 psicólogo, 3 contavam com 2 psicólogos, 7 empresas tinham 3 psicólogos e 2 mantinham mais de 5 psicólogos.

5.1.3 Situação funcional do psicólogo

5.1.3.1 Cargos

Observa-se na Tabela 16 que a maior concentração ocorreu no cargo de psicólogo 30 (37,97%); seguido pelo cargo de recrutador e selecionador 13 (16,46%); e pelo cargo de analista de recursos humanos 12 (15,19%).

5.1.3.2 Clareza dos objetivos

Os principais objetivos da organização estão claros para 60 (75,95%) dos entrevistados. No entanto, chamou a atenção o número de psicólogos, 19 (24,05%), que responderam que não tinham clareza desses objetivos. Estes alegaram a falta de integração entre as unidades da Empresa e a rotatividade política da direção da mesma.

5.1.3.3 Utilização de consultoria externa

No desempenho de seu trabalho, 69 dos respondentes (87,34%) não recorriam a serviços de agência ou consultoria externa. Somente 10 psicólogos (12,66%) utilizavam-se desse tipo de prestação de serviços. O tipo de consultoria externa mais freqüentemente procurado foi na área de treinamento, seguido pelo recrutamento e seleção e pela consultoria em Desenvolvimento Organizacional.

Os motivos apresentados para justificar a utilização desses serviços foram muito variados: “para atrair mão-de-obra qualificada e de difícil localização no mercado”, “para conseguir bons profissionais para trabalhar com a diretoria em nível estratégico”, “para desenvolvimento de novos programas”, “para desenvolvimento de diretores e gerentes”, “para reestruturação de Recursos Humanos” e “para trocar experiências e informações”.

5.1.3.4 Trabalho em equipe

Ao se analisar a existência de uma equipe interdisciplinar para orientar a política de Recursos Humanos na empresa, verificou-se que 51 (64,56%) psicólogos responderam que não existia uma equipe desse tipo ou com esse objetivo na Empresa e 28 (35,44%) admitiram a existência da equipe interdisciplinar com o objetivo de orientar a política de Recursos Humanos. Nesse último grupo, 19 de psicólogos participam freqüentemente das reuniões com a equipe interdisciplinar e 9 não assistem essas reuniões.

No grupo dos 28 psicólogos que admitiram a existência da equipe com o objetivo de orientar a política de Recursos Humanos, 26 (92,86%) perceberam que o trabalho de equipe era desenvolvido de forma integrada e 2 (7,14%) trabalhavam de forma não integrada.

Verificou-se ainda nesse último grupo, que (7,25%) conseguiram participação nas decisões concernentes à política empresarial. O restante, 21 (75%), não exerciam influência em nível de política empresarial.

Analisando-se essa variável com o total de psicólogos consultados, constatou-se que 7 (8,86%) psicólogos conseguiram realizar uma atuação em nível de fazer política na organização e 72 (91,14%) atuavam mais em nível técnico.

5.1.3.5 Carga horária

Quanto à carga horária semanal, 64 psicólogos (81,01%) trabalham 40 horas, 14 (17,72%) mais de 40 horas e 1 trabalha 20 horas.

5.1.3.6 Remuneração

Os dados da Tabela 17 e Gráfico 6 revelaram que a classe modal do salário dos psicólogos é de 8 a 12 salários mínimos, seguido de 12 a 16 salários por 22 (27,85%) psicólogos. Verificou-se também que a remuneração de 50 (63,28%) psicólogos é de até 12 salários mínimos.

Analisando-se a remuneração dos 10 psicólogos do sexo masculino, que corresponde a 12,66% da amostra, observou-se que 2 (20%) ganhavam entre 5 e 8 salários mínimos, 6 (60%) ganhavam entre 12 e 16 salários e 2 (20%) mais de 20 salários. Verifica-se que 80% dos homens obtém uma remuneração acima de 12 salários, constando-se assim que os profissionais homens são melhores remunerados do que as profissionais mulheres.

Esse item ficou prejudicado em função do espaço de tempo decorrido desde a coleta de informações e a publicação dos resultados e também devido à flutuação econômica do país.

5.1.3.7 Renda familiar

Consultando-se a Tabela 18, observou-se que para 40 (50,64%) entrevistados, a renda familiar foi superior a 16 salários mínimos da época da pesquisa.

5.1.3.8 Quem contribui com a maior parte da renda familiar

Os dados demonstraram que a maior parte da renda familiar provinha, em primeiro lugar, do entrevistado 42 (53,16%); em segundo lugar do cônjuge 18 (22,79%) e em terceiro lugar dos pais, 11 (13,92%). A resposta “outra pessoa” foi assinalada por 6 (7,60%) psicólogos e 2 (2,53%) não responderam a essa questão.

5.1.3.9 Percepção do psicólogo sobre seu contrato na empresa

Segundo a percepção dos psicólogos pouco mais da metade, 51,90%, que corresponde a 41 psicólogos foi contratada para atuar em uma área específica: recrutamento e seleção 20 (48,78%); treinamento 13 (31,71%); assessoramento em relações trabalhistas 2 (4,88%); cargos e salários 2 (4,88%). Desse número, 4 (9,75%) sujeitos não especificaram a área de contratação.

Foram contratados para atuar em diversas áreas na empresa 38 (48,10%) psicólogos, revelando-se assim uma possibilidade de atuação mais diversificada.

5.1.3.10 Urgência na execução de tarefas

A realização das tarefas nem sempre é determinada segundo a importância da tarefa, mas sim devido a urgência da realização da mesma segundo 51 (64,56%) psicólogos. Vinte e seis (32,91%) não concordaram com a assertiva. Apenas 2 (2,53%) psicólogos não responderam a essa questão.

5.1.3.11 Influência do Departamento/Setor/Seção no qual o psicólogo está vinculado

Uma parcela significativa dos psicólogos, 34 (43,04%), reconheceu que Recursos Humanos tem pouca influência nas decisões estratégicas e políticas da Empresa, seguido por 23 (29,11%) que afirmaram ter o Recursos Humanos muita influência e 9 (11,39%) muitíssima influência (Tabela 19).

5.1.3.12 Percepção da atuação como um técnico

Ao analisar se o psicólogo se percebe como um técnico a serviço da organização, 69 (87,34%) psicólogos afirmaram que sim e 7 (8,86%) que não tinham essa percepção. Três sujeitos (3,80%) não responderam a essa questão, revelando desta forma que não tinham clareza se sua atuação era ou não técnica.

5.1.4. Expectativas, necessidades, limitações

5.1.4.1 Expectativas

Verifica-se na Tabela 20, que planejar e executar atividades restritas às questões imediatas de sua formação técnica foi a resposta mais frequentemente assinalada. O psicólogo percebe também que a empresa espera que além dele

executar atividades previamente estabelecidas faça em equipe interdisciplinar, diagnósticos e proposições sobre problemas organizacionais relativos a Recursos Humanos.

5.1.4.2 Necessidade de ampliação das atividades

Conforme a Tabela 21, 84,81% dos psicólogos apontaram que havia necessidade de ampliação das suas atividades na empresa. Não havia necessidade de ampliação para 11 (13,92%) psicólogos, sendo que nesse grupo, somente 6 (54,54%) justificaram sua resposta. As justificativas mais frequentes foram: “o desempenho do psicólogo na empresa já é abrangente e generalista”, “a nível de empresa a atuação já está consolidada”, “o contrato de trabalho foi para atuar em uma área específica”, “o psicólogo está qualificado para desenvolver suas atividades em qualquer subsistema de Recursos Humanos”.

Com relação às atividades que poderiam ser ampliadas, houve maior concentração em três áreas: “participação em decisões administrativas”, “maior entrosamento e participação em outras áreas”, “assessoria em Recursos Humanos” (Tabela 22).

Um total de 20 (29,85%) psicólogos, respondeu de forma vaga e genérica, dando respostas, tais como: “o psicólogo sempre deve expandir sua área de atuação”, “há bastante trabalho para isso”, “a Psicologia pode estar inserida em todas as áreas da empresa”, “existem campos ainda não explorados pelo psicólogo”, entre outras.

5.1.4.3 Limitações das atividades

A totalidade dos entrevistados encontrou alguma limitação para o desenvolvimento de suas atividades.

As limitações que mais se destacaram foram: diretrizes gerais da Empresa sobre pessoal, 40,50%; falta de oportunidade para obter mais conhecimento na área de Psicologia Organizacional, 29,11%; falta de integração da

área de Recursos Humanos com os demais setores da empresa, 27,85% (Tabela 23).

Os motivos dessas limitações foram apontados pelos psicólogos como de responsabilidade da Empresa, sendo os seguintes motivos apresentados com maior frequência: desconhecimento dos dirigentes da empresa das contribuições que o psicólogo pode oferecer, falta de maior visão integrada dos processos organizacionais por parte da empresa, desconhecimento por parte de outros profissionais das contribuições que o psicólogo pode oferecer (Tabela 24).

5.1.5 Atividades desenvolvidas pelos psicólogos e fundamentação teórica

Para identificar as atividades mais desenvolvidas pelos psicólogos foi utilizada uma lista de descrição de atividades, cujas respostas distribuíram-se numa escala previamente construída para indicar a intensidade de ocorrência (Anexo 2 e Tabelas 25, 26, 27, 28, 29 e 30).

A partir da listagem de descrição de atividades, obteve-se ainda, a Tabela 31 e o Gráfico 7, onde os resultados são apresentados dicotomizados em apenas duas alternativas (realiza e não realiza), sem referência à intensidade, mas dispostos em ordem decrescente.

A seleção de pessoal utilizando testes específicos e/ou entrevista é a atividade mais desenvolvida pelos psicólogos organizacionais que atuam em Curitiba, sendo que 40 (50,63%) psicólogos realizam essa atividade com muita frequência (Tabela 25).

Do ponto de vista quantitativo: nove atividades são realizadas por mais de 60% dos psicólogos; cinco ocupam mais de 50%; cinco ocupam mais de 40%; quatro ocupam mais de 30%; sete ocorrem em menos de 30% da amostra (Tabela 31).

As nove atividades citadas no início da Tabela 31 são: seleção de pessoal com testes específicos e/ou entrevista; diagnóstico de treinamento; diagnóstico de problemas relativos a recursos humanos; definição de problemas

organizacionais relacionados a recursos humanos; recrutamento de pessoal; adaptação do trabalhador; execução das propostas relacionadas a recursos humanos; equacionamento junto a outros setores de medidas a serem implantadas com base no estudo realizado e seleção de pessoal com aplicação de testes psicológicos.

Algumas atividades realizadas pelos psicólogos foram agrupadas para efeito de análise, em área mais abrangente e afins. Foi apresentada a intensidade de ocorrência da atividade de alocação de pessoal, de treinamento, avaliação de desempenho, de saúde ocupacional, de atividades que envolvem a organização como um todo e de atividades diversificadas.

5.1.5.1 Alocação de pessoal

Quanto à alocação de pessoal, verifica-se na Tabela 25 que dos 79 psicólogos que atuam na área organizacional 51 (64,56%) psicólogos realizavam recrutamento de pessoal, sendo esta atividade realizada com muita frequência por 32 (40,51%) psicólogos. Vinte e quatro psicólogos (30,38%) não realizavam a atividade. Não responderam essa questão 4 (5,06%) psicólogos.

Seleção de pessoal utilizando testes específicos e/ou entrevista foi, entre todas as atividades, a desempenhada por maior número de psicólogos, 60 (75,95%). Esta atividade é realizada com muita frequência por 40 (50,63%) desses psicólogos (Tabela 25).

Seleção com testes psicológicos apareceu como a nona atividade mais realizada, sendo que 48 (60,75%) utilizavam esse instrumento em seu trabalho. Somente 26 (32,91%) psicólogos não recorriam ao uso de testes no desempenho de suas atividades.

Pesquisa desenvolvida por SBARDELINI (1991, p. 89) e publicada pelo CRP-08, afirma que “aplicação de testes psicológicos é a atividade mais desenvolvida pelos psicólogos paranaenses em seu primeiro trabalho”.

executam esta tarefa com pouca frequência. Essa atividade possibilita a verificação do processo de seleção aplicado pelo psicólogo e o alto número de profissionais que a realizam reforça a idéia de que estão preocupados com o processo de seleção.

5.1.5.2 Treinamento

Quanto ao treinamento observa-se na Tabela 26 e Tabela 31 que as atividades que o compõe aparecem com um alto índice de realização: 59 (74,68%) psicólogos realizavam diagnóstico das necessidades de treinamento; 44 (55,69%) planejavam treinamento; 38 (48,10%) aplicavam treinamento e 39 (49,37%) avaliavam treinamento.

É preciso destacar a intensidade de ocorrência dessa atividade entre os psicólogos que diagnosticavam necessidade de treinamento: 21 (26,58%) responderam com muita frequência; 20 (25,32%) com frequência média; 18 (22,78%) com pouca frequência.

É de se estranhar o índice obtido em diagnóstico e planejamento de treinamento, pois em geral as empresas trabalham com treinamento elaborando suas programações anual e/ou semestralmente. Nesse sentido supõe-se que tanto o diagnóstico quanto o planejamento seriam atividades que ocorreriam com menor frequência.

Cerca de 48,10% dos psicólogos aplicavam treinamento e 49,37% avaliavam programas de treinamento.

5.1.5.3 Avaliação de desempenho

Verifica-se na Tabela 27, que o maior percentual, 67,09% é para a não realização desta atividade.

5.1.5.4 Promoção da saúde do trabalhador

Com relação às atividades que envolvem saúde ocupacional, observa-se na Tabela 28 que cerca de 50% dos psicólogos não desenvolvem atividades nessa área. Grande parte deles, 73 (92,40%), não realizavam psicoterapia individual, o que já era esperado, visto ser atividade que não pertence a área.

5.1.5.5 Atividades referentes a uma atuação a nível sistêmico

Cerca de 60% dos psicólogos informaram desenvolver atividades que envolvem a organização como um todo, embora com graus distintos de intensidade (Tabelas 29 e 31).

5.1.5.6 Atividades diversificadas

Com relação às atividades diversificadas, a Tabela 30 agrupa atividades de diferentes áreas e observa-se que apenas quatro atividades são realizadas com percentual abaixo de 20: ergonomia, participação na comissão CIPA, realização de planos de carreira e atuação em cargos e salários.

Foram citadas uma vez e por esse motivo não aparecem em tabelas as seguintes atividades: implantação e validação de projetos-piloto, administração de pessoal, orientação profissional, levantamento de potencial para cargos gerenciais e auxílio nas relações gerente-trabalhador.

É interessante notar que, entre as trinta atividades apresentadas, as quatro mais citadas se caracterizam por serem atividades relacionadas a Recrutamento e Seleção, seguidas por atividades relacionadas a Acompanhamento de Pessoal e Treinamento.

Essas quatro atividades também apareceram como as mais citadas, na pesquisa feita pelo CFP e publicada em 1988, revelando que apesar do número de atividades ter se ampliado, a maior incidência permanece nas mesmas atividades.

5.1.5.7 Amplitude das variáveis que norteiam a atuação do psicólogo

Verifica-se na Tabela 32, que 44 (55,69%) psicólogos, extrapolando o nível da análise do indivíduo e sua adaptação ao cargo, passam a enxergar a organização como uma fonte de variáveis que influenciam no ajustamento do homem ao trabalho e preocupam-se com o meio onde o trabalho é desenvolvido.

Apenas 14 (17,72%) psicólogos conseguem atuar de forma mais abrangente na organização, lidando com processos organizacionais, programando intervenções e tendo gerado mudanças na organização.

5.1.5.8 Fundamentação teórica

Para 54 (68,35%) psicólogos a área organizacional carece de proposições teóricas e 16 (20,26%) apontam que há proposições teóricas. Esse item não foi respondido por 9 (11,39%) psicólogos.

Nenhuma teoria influencia a atuação de 42 (53,16%) psicólogos e 29 (36,71%) norteiam seu desempenho num corpo de conhecimentos sistematizado dentro da Psicologia. Não responderam a essa questão 8 (10,13%) psicólogos.

O grupo de 29 (36,71%) psicólogos especificou diversas teorias, sendo citadas mais freqüentemente as seguintes: “análise transacional”, “psicanálise”, “psicodrama” e “sistêmica”.

Percebe-se certa confusão quanto à orientação teórica que subsidia a atuação do psicólogo devido terem sido dadas respostas como: “rogeriana”, “cargos e salários” e “administração de pessoal”, que não tem relação com a psicologia organizacional.

Ao analisar-se conjuntamente os dados instituição de ensino na qual se formou e existência de teoria norteando sua atuação, percebe-se que a maior parte dos psicólogos formados na UFPR (embora essa amostra seja relativamente pequena quando comparada às provenientes da Faculdade Ciências e Le-

tras TUIUTI e PUC) subsidiam sua atuação por uma teoria, enquanto que nas outras instituições de ensino superior isso não ocorre (Tabela 33).

5.1.6 Atividade do psicólogo – supervisão de estágio

Das 39 empresas consultadas, 24 (61,54%) não ofereciam estágio ao estudante de Psicologia. Normas da empresa e descontinuidade do trabalho foram as justificativas mais freqüentemente apresentadas para não aceitar o estagiário. Somente 15 empresas, que corresponde a 38,46% aceitavam estagiários. Analisando-se a variável número de funcionários, observou-se a alta incidência de 13 (86,66%) empresas com mais de 1.000 funcionários que aceitavam estagiários (Tabela 34). Entre as empresas, 40% preferem aceitar estudantes cursando o 4º ano do Curso de Psicologia (Tabela 35).

A duração do estágio oferecido com maior freqüência foi variável, de acordo com a disponibilidade do aluno (Tabela 36).

A carga horária semanal do estágio exigida em 7 empresas variou entre 15 e 20, sendo que nas outras 7 empresas era negociável com o aluno. Uma empresa exigiu mais de 20 horas.

O estágio do estudante de Psicologia aparece vinculado à necessidade da empresa segundo 100% dos psicólogos.

5.1.7 Atividades do psicólogo – pesquisa

Dos 79 entrevistados, 73 (92,40%) não desenvolvem, nem desenvolvem projetos de pesquisa.

Dos 5 (6,33%) psicólogos que realizam ou realizaram estudos, levantamento de dados e/ou pesquisas com ênfase na produção de conhecimentos relativos à Psicologia Organizacional, somente três trabalhos foram publicados por se tratar de monografias apresentadas em curso de especialização. Os outros dois trabalhos se referiram a estudos realizados para aprimorar a atuação do psicólogo na Empresa. Um psicólogo não respondeu a esse item.

5.1.8 Satisfação em relação à profissão

Nenhum psicólogo gostaria de mudar de profissão. As respostas dadas revelaram que 15 (18,99%) psicólogos gostariam de mudar de área de atuação dentro da Psicologia e 12 (15,19%) psicólogos gostariam de mudar de emprego.

Analisando-se a percepção dos psicólogos que gostariam de mudar de área de atuação quanto à percepção que têm da satisfação da empresa com o trabalho por eles desenvolvido, verificou-se que nesse grupo todos (100%) percebem que a empresa está freqüentemente satisfeita com o seu desempenho.

Dos 12 psicólogos que gostariam de mudar de emprego, 11 perceberam satisfação da empresa em relação ao seu trabalho e 4 não perceberam.

A área de Psicologia Organizacional é percebida por 20 (25,31%) psicólogos como uma área que não produz realização pessoal, sendo que 58 (73,42%) a percebem como tal. Somente um psicólogo não respondeu a esse item

5.2 DESCRIÇÃO DOS RESULTADOS DOS GERENTES DE RECURSOS HUMANOS

5.2.1. Definição do papel do psicólogo

O papel do psicólogo está definido para 32 (94,12%) dos 34 gerentes de Recursos Humanos.

5.2.2 Atividades desenvolvidas

A Tabela 37 nos mostra que as atividades mais freqüentemente desenvolvidas pelos psicólogos são recrutamento e seleção, treinamento e acompanhamento de pessoal.

5.2.3 Principal função do psicólogo

Recrutamento e seleção foi indicada como a principal função do psicólogo para 14 (41,18%) dos 34 gerentes de Recursos Humanos. Para 8 gerentes (23,53%) não foi possível escolher uma função como principal devido ao fato do psicólogo exercer diversas funções na empresa (Tabela 38).

5.2.4 Trabalho em equipe

O psicólogo desenvolve trabalho inserido numa equipe interdisciplinar para 27 (79,41%) dos 34 gerentes entrevistados.

5.2.5 Expectativas da Empresa

Os gerentes de Recursos Humanos esperam que o psicólogo faça, em equipe interdisciplinar, diagnóstico e proposições sobre problemas organizacionais relativos a recursos humanos e que também analise as atividades intrínsecas ao trabalho desenvolvido na organização para subsidiar elaboração de instrumentos necessários à administração de recursos humanos e modernização administrativa (Tabela 39).

5.2.6 Necessidade de ampliação

Segundo 23 (67,64%) dos 34 gerentes de Recursos Humanos, os psicólogos necessitam ampliar suas atividades. Dentre esses 23 gerentes, 4 (17,39%) afirmam que essa ampliação deveria ser na área de Desenvolvimento Organizacional (Tabela 40).

5.2.7 Limitações

As limitações mais freqüentemente apontadas na atuação dos psicólogos são, em primeiro lugar, a falta de conhecimentos obtidos no curso de graduação (35,29%); em segundo lugar a limitação econômico-financeira para viabilização de projetos e em terceiro lugar diretrizes gerais da empresa. A categoria

“outros” englobou motivos tais como: “não possuir visão sistêmica da organização”, “falta de visão administrativa e política do psicólogo”, “distanciamento entre os conhecimentos teóricos e a realidade da empresa”, “falta de motivação do profissional”, “maior divulgação dos projetos”.

Somente um gerente afirmou que não há limitação na atuação do psicólogo, porque a empresa já vem suprindo as deficiências percebidas através de congressos, treinamentos, leituras e seminários (Tabela 41).

5.2.8 Visão ampla da organização

O psicólogo revela possuir uma visão global da empresa segundo opinião de 19 gerentes (55,88%). Nesse grupo de gerentes, 10 não justificaram suas respostas e apenas 9 explicaram que os psicólogos possuíam visão do todo e da cultura organizacional e, por isso, seu trabalho vinha se desenvolvendo bem e de forma integrada.

Dos 15 gerentes (44,12%) que afirmaram que o psicólogo não tem visão global da empresa, 4 deles não justificaram sua assertiva. Dos 11 gerentes que explicaram 8 culpavam a formação deficitária dos psicólogos e sua consequente atuação limitada às técnicas; 2 gerentes afirmaram que o psicólogo não está em busca dessa visão sistêmica organizacional e 1 gerente ressaltou que as definições da política da Empresa são feitas a nível nacional, impedindo uma participação maior por parte dos psicólogos.

5.2.9 Influência da gerência de Recursos Humanos

Verifica-se que 15 (44,12%) dos 34 gerentes revelaram que a área de Recursos Humanos possui muita influência nas decisões estratégicas e políticas da empresa; 8 revelaram que possuem pouca influência; 5 afirmaram que têm influência; 3 que têm muitíssima influência; 2 que possuem pouquíssima influência. Um gerente respondeu que não exercia nenhuma influência.

5.2.10 Outros comentários

Na questão aberta, os gerentes de Recursos Humanos fizeram comentários sobre a atuação dos psicólogos, tais como: “os dirigentes das empresas acham que a tarefa do psicólogo é só recrutar e selecionar”, “a ampliação das atividades do psicólogo é dificultada já que a empresa é familiar e a diretoria centralizadora”, “o psicólogo está bitolado pela empresa que não valoriza seu trabalho”, assim como “o psicólogo é importante”, “o psicólogo deixa a mentalidade clínica interferir em seu trabalho”.

A maior parte dos comentários refere-se a deficiências na formação, pois acham que esta é muito restrita e pouco vinculada à realidade empresarial.

A necessidade do psicólogo em ampliar seus conhecimentos, unindo a visão administrativa com a visão de psicologia apareceu como o segundo comentário mais freqüente, seguido pela necessidade de desmistificar o papel do psicólogo na empresa e de divulgar o que ele pode fazer dentro da organização.

6 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Observa-se nos profissionais entrevistados as seguintes características sociológicas:

- 61 (77,22%) psicólogos são formados em instituições de ensino particular;
- 69 (87,34%) são mulheres;
- 59 (74,69%) formaram-se há mais de 4 anos;
- 38 (48,10%) são solteiros e 37 (46,84%) casados;
- 73 (92,39%) têm menos de 40 anos;
- 57 (72,15%) possuem curso de especialização.

Analisando os dados acima é preciso destacar que em Curitiba o número de vagas para os Cursos de Psicologia, oferecidos pelas instituições de ensino particular é cerca de três vezes maior que o número de vagas ofertado pela instituição federal, isso foi confirmado pelo percentual elevado obtido de profissionais formados em instituições particulares.

Como já foi comentado anteriormente (Capítulo 4 e 5), os Cursos de Psicologia do Brasil formam, em sua maioria, mulheres. Atualmente, o predomínio feminino ainda permanece.

Isto pode ser justificado devido:

- a) a Psicologia ter uma tradição de Educação e a mulher estar mais ligada a esse campo;
- b) a existência de um estereótipo de que certas profissões são mais valorizadas e procuradas pelos homens, enquanto outras profissões

- vinculadas ao “prestar ajuda”, ao assistencialismo são mais procuradas pelas mulheres, estando a Psicologia nesse grupo de profissões;
- c) a profissão ser vista na sociedade como complementar ao casamento (ROSAS, 1988, p. 43);
 - d) ao fato de ser uma profissão liberal, facilitando conciliação de horários com as atribuições maternas.

No entanto, para a área organizacional não se pode explicar o predomínio do sexo feminino com os mesmos motivos, pois o vínculo empregatício e o fato de ser assalariado diferencia essa área das outras. Nesse campo a psicologia deixa de ser profissão liberal mas continua sendo uma profissão feminina, pois constatou-se no presente estudo que 87,34% são mulheres.

Os resultados também indicam que 73 (92,39%) psicólogos organizacionais têm menos de 40 anos, por ser uma profissão jovem segundo os parâmetros do CFP que em pesquisa nacional constatou que 73 a 90% dos psicólogos distribuem-se entre 22 e 39 anos (ROSAS e XAVIER, 1988, p. 43).

Com relação à qualificação acadêmica dos psicólogos, observa-se que 3/4 da amostra possuem curso de especialização. No entanto, devido uma minoria dos entrevistados ter respondido sua área de especialização, a pesquisa ficou prejudicada nesse item. O alto índice de profissionais com especialização pode revelar uma busca de conhecimentos e subsídios para um melhor desempenho profissional, uma vez que não se pode inferir neste caso que o profissional esteja tentando galgar postos acadêmicos.

Quanto à experiência na área organizacional constata-se que a maior parte desses psicólogos tem mais de 5 anos de experiência na área, podendo ir conquistando novos espaços de atuação nas organizações se as condições de trabalho permitirem.

Ao analisar os motivos que orientaram a aceitação do primeiro emprego na área organizacional os resultados mostram que a opção pela área organizacional, para quase metade dos psicólogos, foi feita vindo na profissão um

meio de atingir a realização pessoal. Se se confrontar esse dado com o número de psicólogos, 58 (73,42%), que percebem a área como fonte de realização pessoal e com os 50 (63,28%) psicólogos que permanecem na área devido à remuneração e/ou condições de trabalho, pode-se inferir que a maior parte dos psicólogos organizacionais que atuam em Curitiba, estão satisfeitos com a área e nela desejam permanecer. É muito pequeno, 4 (5,06%), o índice dos que atuam na área por falta de oportunidade de mudança.

Os resultados aqui expostos não estão compatíveis com BASTOS (1987, p. 316) que afirmou: “o número de psicólogos verdadeiramente organizacionais (que estão satisfeitos e não se sentem incongruentes com a área e nela desejam permanecer) é bem menor do que o número dos que nela atuam”.

Constata-se nessa pesquisa que os maiores empregadores são empresas privadas que têm acima de 1.000 funcionários (item 5.1.2.2). A empresa com fins lucrativos procura otimizar o desempenho do trabalhador e alcançar objetivos comuns mediante a conjugação harmônica das pessoas, técnicas e recursos.

Os avanços tecnológicos geram mudanças nas técnicas e recursos utilizados pela empresa e o psicólogo pode desempenhar um papel relevante nesse contexto atuando nas interações entre os interesses e objetivos da organização e as necessidades do trabalhador.

Vinte e duas (56,42%) empresas têm mais de 1.000 funcionários e também uma complexidade psicossocial para absorver o trabalho do psicólogo. No entanto, o psicólogo precisa desenvolver um trabalho mais intenso no sentido de divulgar para os empresários o que pode realizar na organização. É preciso considerar que, segundo os gerentes de recursos humanos, não existe um reconhecimento da importância profissional do psicólogo (item 5.2.10), porém quase todos afirmam que seu papel na empresa está definido (item 5.2.1).

Quanto aos cargos encontrados nas Empresas, o de Psicólogo foi o mais freqüente 30 (37,97%), seguido pelo de Recrutador e Seleccionador 13 (16,46%) e depois o de Analista de Recursos Humanos 12 (15,19%) (item 5.1.3.1).

A denominação Analista de Recursos Humanos nas Empresas é mais freqüentemente utilizada fora do meio profissional de Psicologia, podendo, desta forma, representar hoje uma mudança de postura no papel do psicólogo. Este profissional de Recursos Humanos deve fazer uma leitura da realidade que o cerca, transformar essa leitura em ações práticas e não pode restringir a atuação apenas à aplicação das técnicas psicológicas. O vínculo empregatício implica em aceitação de regras da empresa a qual muitas vezes estabelece as prioridades que devem ser trabalhadas pelo psicólogo.

No que diz respeito à remuneração, pesquisa realizada no CRP-08, com psicólogos das 3 áreas: clínica, organizacional e escolar, registrou maior concentração de rendimento desses profissionais, na faixa salarial de 4 a 8 salários mínimos, sendo que 77,20% dos psicólogos têm uma remuneração mensal de até 8 salários mínimos (PASQUALI, 1988, p. 160).

A presente pesquisa confirma através de dados (item 5.1.3.6) que o rendimento mensal de mais da metade dos psicólogos da área organizacional, ou seja, 50 (63,28%), é de até 12 salários mínimos, portanto rendimento superior à remuneração mensal na pesquisa acima citada.

No aspecto referente à renda familiar (item 5.1.3.8) pode-se afirmar que mais da metade dos psicólogos consultados, 42 (53,16%), contribuem com a maior parte da renda familiar, revelando independência financeira com seu trabalho. É interessante comparar esses dados com os de SBARDELINI (1991, p. 82) onde se verifica que 18% dos psicólogos do Paraná têm independência financeira garantida por seu trabalho em Psicologia.

Essa confrontação de resultados permite afirmar com segurança que, para mais da metade dos psicólogos organizacionais, o salário possibilita sua independência financeira. Se esse dado for comparado com os motivos que influenciaram na escolha do primeiro emprego e /ou com os dados de permanência na área, percebe-se que a remuneração tem peso significativo.

Sabe-se que a atuação profissional está muito relacionada com a maneira pela qual os Cursos de Psicologia preparam esses profissionais.

A percepção que os psicólogos têm em relação ao seu papel nas organizações, confrontada com a percepção que os gerentes têm de sua atuação, apontam que a grande maioria (87,34%) dos psicólogos vêem-se como “um técnico a serviço da organização”, e que para os gerentes eles deveriam realizar atividades técnicas e ao mesmo tempo prestar assessoramento. A competência técnica é mais ressaltada pelos psicólogos enquanto a competência interpessoal foi destacada pelos gerentes (itens 5.1.4.1 e 5.2.5).

A crença de que a competência técnica é mais importante do que a competência interpessoal na busca de objetivos organizacionais, pode implicar em vieses de percepção que levam a enfatizar o aspecto técnico.

Apesar de se reconhecer como técnico, os psicólogos solicitam maior participação em decisões administrativas.

Os gerentes de Recursos Humanos esperam que os psicólogos atuem em equipe interdisciplinar e façam diagnósticos, proposições sobre problemas organizacionais relativos a recursos humanos e executem um trabalho de assessoramento.

Com referência ao trabalho em equipe é importante destacar que 1/3 dos psicólogos afirmou existir na empresa uma equipe interdisciplinar para orientar a política de recursos humanos (item 5.1.3.4). Pode-se, então, supor que na maioria das empresas é a pessoa do gerente de Recursos Humanos que tem influência no direcionamento dessa política e negociações que são feitas com a diretoria. Essa hipótese pode explicar a diferença de percepção encontrada entre gerentes e psicólogos quanto ao grau de influência do departamento, setor, gerência de Recursos Humanos, nas decisões estratégicas e políticas da empresa (itens 5.1.3.11 e 5.2.9).

Sabe-se que ocorre uma variação no campo de atividades do psicólogo, dependendo da empresa, de algumas características pessoais e mesmo da com-

petição entre profissionais, porém o desenvolvimento do trabalho na organização necessita da cooperação de outros especialistas.

A equipe é facilitadora para a obtenção de objetivos comuns, na medida em que as pessoas se sintam interligadas e procurem tornar a equipe consistente na somatória de esforços para que se possa apresentar um trabalho produtivo e vinculado com os princípios do grupo.

Para GALLI (1980, p. 34) muitos profissionais que trabalham em Recursos Humanos, apesar de pertencerem a uma equipe formal, não trabalham, na sua maioria, de forma integrada.

Os resultados do presente estudo não confirmam essa posição, pois grande parte dos gerentes consultados afirmou ser o trabalho do psicólogo desenvolvido em equipe multidisciplinar (item 5.2.4). Dos 28 psicólogos que trabalham em equipe, somente dois não atuam de forma integrada na equipe (item 5.1.3.4).

Percebe-se, na atuação em equipe, o reconhecimento por parte dos psicólogos da importância do conhecimento multidisciplinar e um maior número de profissionais trabalhando em equipe desta natureza poderia dar contribuição ainda maior às organizações.

Os psicólogos reconhecem a necessidade de ampliação de sua atuação e na visão de 1/3 dos gerentes, os psicólogos conseguiram ampliar seu espaço profissional apesar de quase metade dos gerentes afirmarem que os psicólogos não tinham visão global da Empresa (itens 5.2.6 e 5.2.8). Esses dados permitem inferir que o psicólogo organizacional talvez esteja passando por uma transição onde parte dos profissionais ainda mantém uma postura tecnicista, enquanto outra parte, com uma visão do todo da Empresa, se transforma num profissional que apreende o fenômeno organizacional, extrapolando a visão tradicional de ajustamento do indivíduo ao trabalho.

A Comissão de Psicologia do Trabalho do CRP-06, analisou algumas condutas do psicólogo na vivência de seu papel como profissional de Recursos Humanos:

- a) postura tecnicista, onde o psicólogo considera o trabalho psicológico na empresa acima de qualquer ideologia e imune de qualquer conotação política;
- b) postura na qual sempre ele assume a defesa dos pontos de vista da empresa, no caso de conflito capital e trabalhador;
- c) posição de apaziguador, mas não se posicionando a favor de nenhuma das partes;
- d) postura onde o psicólogo tenta negar a existência de conflito, buscando o entrosamento entre capital e trabalho (Jornal do CRP-06, 1985, p. 4).

Poder-se-ia acrescentar aqui mais uma postura – a de fazer política – cuja atuação subsidia, auxilia a tomada de decisões de quem tem o poder de decisão na organização, ao mesmo tempo que favorece na negociação entre a Empresa e seus funcionários.

Através dos comentários livres feitos pelos gerentes, constata-se que o profissional recém-formado “não está preparado para o mundo do trabalho”, “é o trabalho que o forma”, “atua muito mais pela prática do que aprendeu na empresa em vista daquilo que aprendeu durante o curso”. O profissional de Recursos Humanos dentro da Empresa deve pensar e agir embasado na realidade que se apresenta, pois segundo 14 (41,18%) gerentes de Recursos Humanos, percebe-se que muitos cursos formam precariamente os profissionais da área organizacional, sem condições técnicas de responder às necessidades de mercado com relação a sua área de conhecimento específica, tendo embasamento teórico deficiente, falta de visão sistêmica e administrativa.

A falta de vivência de trabalho e falta de ligação teoria e prática dos psicólogos foi uma limitação freqüentemente apontada por parte dos gerentes

de Recursos Humanos, que também afirmaram que a formação do psicólogo organizacional que atua em Curitiba “deixa muito a desejar” (item 5.2.7 e 5.2.8).

Disciplinas como Sociologia, Antropologia, Administração, entre outras, poderiam ser mais trabalhadas no Curso de Graduação de Psicologia, pois a formação acadêmica do psicólogo deveria fornecer ao profissional um maior respaldo teórico-prático, preparando-o melhor para atuar na Empresa.

Não se pode esquecer que existem no Brasil faculdades que têm bons currículos, porém a falta de tempo do aluno para estudar e algumas vezes a falta de experiência prática dos supervisores da área organizacional comprometem a qualidade de ensino.

Os Cursos de Psicologia podem repensar o currículo, visando atender de maneira mais completa a formação do profissional que atua na área organizacional e agregar mais disciplinas voltadas para a formação em Recursos Humanos.

Falha no desempenho profissional pode ocorrer devido à falta de recursos teóricos, condições de trabalho e/ou limitações do cotidiano.

Para os psicólogos, as limitações mais freqüentes referem-se, em primeiro lugar, às diretrizes gerais da empresa sobre pessoal, seguido da falta de oportunidade para obter mais conhecimentos na área organizacional e falta de integração da área de Recursos Humanos com os demais setores da empresa.

Nota-se que a atuação do psicólogo, segundo sua própria percepção, é limitada em primeiro lugar por situações impostas pela empresa.

Para os gerentes a linguagem do psicólogo é subjetiva, teórica, sendo que o empresário valoriza muito os resultados a curto prazo, a relação custo-benefício e a linguagem objetiva. Falta aos psicólogos formação suficiente a respeito dos problemas econômicos e organizacionais para fazerem proposições sobre esses problemas. Os psicólogos vivem em seu próprio mundo, isolados e algumas vezes são inacessíveis, revelando dificuldades para se relacionarem

com outros profissionais. Falta uma visão prática das relações de trabalho, uma visão real do mundo de trabalho, de como é o funcionamento dos grupos, de como se dá o inter-relacionamento humano nas organizações.

Existe por parte dos psicólogos recém-formados a idéia errônea de que a área organizacional é mais fácil e exige menos estudo do que a área clínica. Essa idéia, muitas vezes, já é difundida durante a própria formação, no entanto é necessário ao psicólogo que atua em organizações realizar preparo teórico contínuo, procurando saber falar a linguagem do empresário, assim como compreender as estruturas organizacionais.

Em relação às atividades desempenhadas pelos psicólogos, se for considerado o fato das atividades serem realizadas por um número significativo de profissionais, pode-se caracterizar a atuação dos psicólogos como bastante diversificada, pois 30 atividades diferentes foram citadas.

A diversificação de atuação é grande (item 5.1.5) e pode ser explicada devido às peculiaridades da Empresa, condições de trabalho e influência da formação do psicólogo.

As atividades mais citadas são as relacionadas com recrutamento e seleção, treinamento e acompanhamento de pessoal. Isso é também confirmado pelos gerentes.

Quanto à Seleção é preciso destacar que é um campo onde o psicólogo já consolidou sua atuação e que os gerentes de Recursos Humanos reconhecem como principal atividade do psicólogo.

Apesar de alguns teóricos afirmarem que o uso de testes psicológicos em Seleção está diminuindo, os resultados da pesquisa apontam um alto índice de profissionais utilizando esse instrumento. Observou-se pelos comentários dos gerentes de Recursos Humanos, que como os testes exigem especialistas, o psicólogo se torna dono da verdade e o uso dessas técnicas entram em choque com o crescimento do processo de seleção, envolvendo a participação de mais pessoas da organização.

Sabe-se que a Seleção começa no recrutamento e termina quando se percebe que as duas partes (grupo de trabalho e novo funcionário) estão integradas. Encontrou-se um alto índice de realização de Acompanhamento de Pessoal, talvez devido ser essa atividade que forneça o parâmetro da Seleção.

Quanto às intensidades de ocorrência das atividades de treinamento é interessante salientar que diagnóstico dessas necessidades é realizado com muita frequência, no entanto as atividades de planejamento, aplicação e avaliação de treinamento aparecem com índices menores de realização.

Pode-se supor que a área de treinamento, por não ser atividade exclusiva do psicólogo, tenha outros profissionais com maior experiência ou mesmo profissionais de outras áreas aplicando e avaliando o treinamento.

Essas atividades, além de serem as mais frequentes, são também as mais tradicionalmente desempenhadas por mais de 60% dos psicólogos. Tais dados são coerentes com aqueles obtidos na pesquisa nacional conduzida pelo CFP, citando: seleção, aplicação de testes, recrutamento, acompanhamento de pessoal e treinamento (CARVALHO, 1988, p. 226).

As atividades realizadas por menos de 30% dos psicólogos são: avaliação de desempenho, reabilitação profissional, planos de carreira, ergonomia e por menos de 15% dos psicólogos são: implementação e atualização dos planos de cargos e salários, atuação na comissão de prevenção de acidentes e psicoterapia individual.

Apesar de incipiente chama a atenção o índice de 15,19% psicólogos atuando em ergonomia.

É preciso destacar a contribuição do psicólogo nas atividades relacionadas com saúde ocupacional, podendo-se vislumbrar uma ampliação da atuação profissional nesse campo.

Quanto às atividades referentes à promoção da saúde do trabalhador chamou a atenção, no presente estudo, o elevado número de psicólogos 40

(50,63%) que realizavam aconselhamento psicológico na organização, uma vez que a pesquisa do CFP revelou que, há bem pouco tempo (1988) somente cerca de 25% dos profissionais realizavam essa atividade na empresa (CARVALHO, 1988, p. 226).

Apesar de nesse estudo somente três psicólogos realizarem psicoterapia individual dentro da organização, pode-se questionar: é a empresa um local adequado para se fazer clínica?

Embora somente três psicólogos façam psicoterapia, talvez a postura clínica permeie a atividade de alguns psicólogos, uma vez que apareceu a queixa dos gerentes de que a mentalidade clínica interfere no trabalho do psicólogo na organização (item 5.2.10). Esse dado é confirmado pela indicação de alguns psicólogos quanto aos subsídios teóricos que sustentam sua atuação profissional: psicanálise, gestalt, behaviorismo, entre outras.

Essas teorias tratam do fenômeno psicológico e são mais frequentemente aplicáveis à área clínica do que à organizacional.

Com referência à teoria que subsidia a atuação do psicólogo, 54 (68,35%) psicólogos revelaram que seu desempenho na área organizacional carece de proposições teóricas que subsidiem seu desempenho (item 5.1.5.8).

Quando questionados se sua atuação era influenciada por alguma teoria, 42 (53,16%) psicólogos responderam negativamente. O psicólogo profissional de Recursos Humanos precisa de um referencial metodológico embasando e dando consistência ao seu desempenho e estratégias de ação (ZANELLI, 1984, p. 103).

É preciso ter clareza de qual referencial se parte para orientar as ações dentro de determinadas políticas e atualmente a tendência é o estudo do “todo organizacional”, não se esquecendo das influências que o homem tem na organização e vice-versa, nem das mudanças que o desenvolvimento sócio-econômico provoca na empresa e no indivíduo. A Psicologia pode colaborar em atividades que facilitem a integração do trabalhador na organização e também

exige do psicólogo uma adaptação para acompanhar o desenvolvimento tecnológico, sugerindo e apontando soluções para problemas práticos do meio empresarial.

Os resultados revelaram que para 29 (36,71%) psicólogos um modelo teórico, seja qual for, parece ser o ponto de partida que direciona sua atuação na organização (item 5.1.5.8) e que nenhuma teoria influenciava a atuação de 42 (53,16%) psicólogos.

Esses dados tornam-se questionáveis, pois revelaram falhas na formação, ou opção de trabalho do próprio psicólogo, ou ainda, embora o psicólogo aponte um modelo teórico, na verdade não o tem.

Diante disso, considera-se que:

- a) essa parcela significativa de profissionais está sendo influenciada mais pela prática do que por conhecimento teórico sistematizado, não tendo uma orientação teórico-metodológica como elemento norteador de sua atuação na organização;
- b) os psicólogos não têm clareza da teoria que subsidia seu trabalho;
- e) mudam de ótica em função do problema que abordam.

Quanto ao estágio é preciso destacar que o acesso e o desenvolvimento do mesmo na área organizacional, pode ser feito independentemente do currículo. No entanto, pode-se perguntar: qualquer psicólogo que trabalha na empresa está capacitado para ser supervisor? Estará ele preocupado com a formação do aluno?

O estagiário deve procurar aprimorar sua formação prática através de diferentes situações de trabalho, de tal forma que possa ir adquirindo subsídios para formação do conceito de atuação profissional desde os primeiros anos do Curso de Psicologia.

A maioria dos psicólogos consultados nesse estudo realizou estágios extra-curriculares na área organizacional, obtendo mais subsídios para sua atuação como profissional, além daqueles conhecimentos práticos (estágios) forne-

cidos pelo Curso de Psicologia. Pesquisa do Conselho Federal de Psicologia revelou em 1988, que na área organizacional, 48,90% dos entrevistados avaliaram que os conhecimentos obtidos nos estágios curriculares eram insuficientes (GOMIDE, 1988, p. 75).

As dificuldades começam já na procura da instituição para estagiar, passando pela supervisão (individual ou em grupo), pela continuidade do trabalho na empresa, pela falta de conhecimento teórico do aluno em disciplinas que interferem no seu desempenho no estágio.

Pode-se depreender dos dados:

- a) o estagiário é percebido como mão-de-obra barata, uma vez que a disciplina de Psicologia Organizacional é ofertada somente no 4º ano;
- b) a maioria das Empresas consultadas no presente estudo prefere alunos cursando os primeiros anos ou o 4º ano do Curso de Psicologia, não estando preocupada com o nível de conhecimento requerido para o desempenho da atividade.

Poucas empresas aceitam estagiários de 5º ano, sendo que os mesmos já teriam possibilidade de atuação mais crítica, pois o aluno é acompanhado por supervisão direta semanal dada pelos professores do Curso.

Observou-se também que a carga horária solicitada pelas Empresas é negociável, conforme a disponibilidade do aluno. Isso sugere falta de um programa formal por parte da Empresa, que vise tornar o trabalho do estagiário eficiente na organização e tornar a Empresa formadora de profissionais na área de psicologia organizacional.

Uma vez que a carga horária obrigatória de estágio exigida pelos cursos de Psicologia é pequena, não há aprofundamento suficiente para que o estagiário desenvolva seu trabalho em sua plenitude e, por conseqüência, a empresa não lhe dá o devido valor. Em vista disso, o trabalho do estagiário configura

como um trabalho auxiliar e dispensável, pois a Empresa não depende dele para funcionar.

O estágio também pode ser analisado destacando-se as duas justificativas mais freqüentemente apresentadas pelos psicólogos para a não aceitação de alunos estagiários pelas empresas:

- a) “normas da empresa”;
- b) “falta de continuidade do trabalho do estagiário”.

Como conseqüência dessa recusa, o ciclo vicioso se mantém: aluno mal preparado na prática, futuro profissional desconhecendo a realidade empresarial.

Tem-se aí uma pequena parte do problema de formação do psicólogo que fica desvinculado da realidade do campo de trabalho, sendo priorizada a formação teórica e intelectual.

É preciso reduzir a dicotomia que existe entre teoria e prática, muitas vezes comprometendo a formação ou criando desencontros nos estágios. A preocupação com o estágio deve estar presente em todo o currículo e não pode acontecer de forma isolada nos últimos anos do curso.

Não se pode reforçar a idéia de que o estágio é complemento do curso, pois o aluno deve, durante sua formação, inserir-se no mercado de trabalho para obter um melhor conhecimento da realidade e de suas necessidades.

É imprescindível promover alterações nos Cursos de Psicologia e estágios com o objetivo de buscar uma formação mais adequada, coerente com a prática de trabalho exigida pela realidade do meio empresarial, através da diversificação de experiências, mudanças na carga horária e na forma de supervisão, dentre outros. Recebendo uma formação sem o predomínio da Clínica, os psicólogos que quisessem trabalhar em Organizacional teriam melhores condições de atuar em nível estratégico e/ou assessorar a direção da Empresa, além de contribuírem com a técnica.

A pesquisa constatou que é reduzido o número de psicólogos (8,86%) que atuam em nível estratégico nas organizações em Curitiba. Os resultados revelaram uma atuação ainda limitada ao plano técnico e um desejo por parte dos psicólogos de ampliar sua participação mais em nível de assessoramento e também de conseguir maior poder de decisão nos processos organizacionais.

Quanto ao envolvimento do psicólogo com atividades de pesquisa, os dados revelaram que não realizam pesquisas/levantamentos e/ou estudos. A pesquisa científica é inexistente. Esse fato talvez possa ser explicado pelo excesso de trabalho desenvolvido na empresa, tendo o psicólogo pouco ou nenhum tempo para pesquisar.

O despreparo na formação para a área de pesquisa não é percebido somente no grupo que atua na área organizacional e sim como falha na formação dos psicólogos de todas as áreas. No Brasil, cerca de 3% dos psicólogos atuam com pesquisa (BASTOS, 1988, p. 176).

O psicólogo que assume compromisso com a pesquisa geralmente está inserido no grupo que faz pós-graduação ou tem alguma ligação com a atividade acadêmica. Usualmente a pesquisa não está relacionada com atividades que envolvam as atribuições do psicólogo na organização e nem são produções científicas que poderiam auxiliar em novas descobertas da área de psicologia organizacional, segundo os próprios psicólogos.

Quanto aos grupos de estudo e reuniões periódicas com outros profissionais os dados revelaram que ocorre uma razoável participação dos psicólogos organizacionais nesses eventos, havendo grande necessidade de se reunirem e de trocarem experiências, embora o foco de tais reuniões seja geralmente a técnica.

No que se refere à satisfação em relação à profissão, verificou-se que nenhum psicólogo desejava mudar de profissão, sendo que 15 (18,99%) psicólogos gostariam de mudar de área de atuação por perceberem limitações em sua

atuação. Os motivos explicitados por esse grupo, apontaram como principal motivo a falta de maior visão integrada dos processos organizacionais por parte da empresa, seguido por desconhecimento por parte dos dirigentes da empresa e de outros profissionais das contribuições que o psicólogo poderia oferecer, assim como a falta de conhecimento por parte desses psicólogos dos objetivos da empresa (item 5.1.4.3).

Os dados do presente estudo são semelhantes aos dados da pesquisa realizada pelo CFP que mostrou que 20,1% dos psicólogos da área organizacional gostariam de mudar de área de atuação (ANDRADE, 1988, p. 268).

A área organizacional é percebida pela maior parte dos psicólogos como fonte de realização pessoal, resultado esse diferente dos encontrados por ANDRADE (1988, p. 266), que afirma ser alto o índice de insatisfação entre os que trabalham na área organizacional se comparados com os que atuam nas demais áreas.

Após consideração de diversos aspectos nessa discussão, os dados da pesquisa evidenciaram que os psicólogos que atuam em Recursos Humanos estão tendo um desempenho técnico e precisam encontrar alternativas para de forma harmoniosa integrar conceitos teóricos e práticos de diversas disciplinas no seu desempenho para assim atender as necessidades da realidade empresarial.

Isto é confirmado pelas observações feitas pelos gerentes de Recursos Humanos, superiores hierárquicos dos psicólogos consultados:

- a) “o psicólogo é visto como um profissional de difícil relacionamento e há dificuldade de entrosamento com outras áreas da empresa”;
- b) “falta ao psicólogo formação para fazer diagnóstico e proposições sobre problemas organizacionais”;
- c) “sente-se que o psicólogo aprende mesmo é no emprego”;
- d) “a maioria dos psicólogos quando começa a trabalhar é de uma inexperiência gritante em questão das relações de trabalho, desconhece o que é o mundo do trabalho”;

- e) “uma boa parte das faculdades de psicologia forma psicólogos para atuar em empresas mais na área de Recrutamento e Seleção. Dentro dessa área forma testólogos, ao invés de psicólogos”;
- f) “o trabalho do psicólogo aqui está muito bitolado pela empresa, que não valoriza seu trabalho”;
- g) “o psicólogo está extremamente valorizado na nossa empresa, conseguiu sair de seu mundinho técnico (treinamento e seleção) e ocupar bem o espaço profissional que conseguiu”;
- h) “os dirigentes da empresa acham que a tarefa do psicólogo é só recrutar e selecionar”;
- i) “o psicólogo não procura muito ampliar o seu espaço”;
- j) “o psicólogo que atua em empresa deve procurar ampliar sua visão organizacional, as oportunidades se criam e não se deve ficar esperando que as coisas aconteçam”;
- l) “o psicólogo deve ter interesse em captar a visão administrativa da organização, aqui ele não é psicólogo, é um analista de Recursos Humanos com formação em psicologia dando sua contribuição no trabalho em equipe”;
- m) “o psicólogo deve procurar ter capacitação política e sistêmica, senão vai querer fazer as coisas conforme aprendeu”.

Através desses exemplos torna-se evidente a necessidade de grandes mudanças no processo de formação do psicólogo para que se possa atender as necessidades do mercado.

Após todas as considerações feitas nesta discussão, fica a certeza de que deve-se procurar alcançar um objetivo comum: formar psicólogos organizacionais que consigam intervir na realidade empresarial dando efetivas contribuições nas mais diversas áreas.

É preciso explorar os pontos fortes da profissão com o objetivo de melhorar e destacar a importância do psicólogo na sociedade.

Órgãos como: Conselho Federal de Psicologia, Conselhos Regionais, Universidades podem propiciar debates e reflexões sobre a formação e atuação do psicólogo, mas na verdade somente os psicólogos podem direcionar as mudanças de rumo que se fazem necessárias.

O exame do passado é válido para se avançar e para vislumbrar perspectivas futuras.

O desafio é coletivo, não somente individual.

7 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

As conclusões dessa pesquisa podem servir de ponto de partida para novos estudos sobre o problema investigado.

Procurou-se ao sintetizar a análise dos dados, salientar itens que foram escolhidos como fundamentais.

Quanto à caracterização do psicólogo organizacional que forneceu dados para este estudo, verifica-se que a maior parte dos que trabalham em Recursos Humanos é do sexo feminino, tem menos de 40 anos, graduou-se em escolas particulares, tem curso de especialização reconhecido pelo MEC e contam com mais de 4 anos de exercício profissional.

Quanto às empresas contratantes, estas possuem mais de 1.000 funcionários e a maior parte em novembro de 1991 remunerava os psicólogos numa faixa salarial que variava de 4 a 8 salários mínimos. Constatou-se que a remuneração dos psicólogos do sexo masculino era mais elevada, revelando talvez uma maior valorização do trabalho masculino, pois 80% recebiam acima de 12 salários mínimos.

Em relação às atividades desenvolvidas verifica-se que o papel do psicólogo está bem definido na organização e que já na contratação a Empresa prescreve ou não o papel de técnico, pois é significativo o número de profissionais (51,90%) contratados para atuar em área específica. Esse dado foi de certa forma confirmado por 41,18% dos gerentes de Recursos Humanos que afirmaram ser Recrutamento e Seleção a principal função do psicólogo na Empresa.

As atividades de recrutamento, seleção, treinamento e acompanhamento de pessoal são as mais freqüentemente realizadas. Quanto a esse aspecto pode-se dizer que mudanças estão ocorrendo na prática do psicólogo organizacional, pois no presente estudo, 23 atividades foram citadas como sendo realizadas por mais de 50% desses profissionais e a pesquisa do CFP, em 1988, levantou 19 atividades desenvolvidas por mais de 30% dos psicólogos.

Analisando-se a participação dos psicólogos nas decisões políticas da Empresa constata-se que, o envolvimento nesse nível, ainda é privilégio de uma minoria de psicólogos (8,86%). Esse grupo, talvez, devido ao reconhecimento de seu valor profissional esteja conseguindo participação mais efetiva na organização. A grande maioria está afastada do poder decisório.

Por trabalhar em empresa privada e provavelmente devido ao empregador esperar que o psicólogo realize atividades técnicas e assessorie nos problemas organizacionais relativos a Recursos Humanos, a grande maioria das Empresas não solicita serviços de assessoria e consultoria externa.

A pesquisa detectou que, segundo a visão dos gerentes, atualmente os empresários não possuem uma imagem profissional clara da utilidade do psicólogo na organização, a não ser nas áreas de recrutamento, seleção, treinamento e acompanhamento de pessoal.

Sabe-se que é papel do psicólogo promover ações e atividades que mostrem à Empresa, da melhor forma possível, as contribuições que a Psicologia pode oferecer.

Os gerentes esperam que os psicólogos tenham uma atuação técnica, ao mesmo tempo que têm expectativas de uma atuação mais em nível de assessoramento à gerência nas decisões relativas a Recursos Humanos. Revelaram

também preocupação com saúde ocupacional, campo esse que exige dos psicólogos uma atuação em equipe multidisciplinar e um interesse da Empresa em orientar a atuação de alguns profissionais de Recursos Humanos para trabalhar cuidando de forma preventiva a saúde do funcionário.

Para poder atender a expectativa dos gerentes haveria necessidade de uma reformulação da legislação que estabelece os princípios básicos da formação dos profissionais que atuam na área organizacional como também uma revisão, em nível de empresa, do perfil do psicólogo, pois a atuação desse profissional está muito relacionada com a maneira pela qual os cursos de Psicologia têm preparado estes profissionais.

Os gerentes apontaram falhas na formação acadêmica como uma das principais limitações no desempenho do psicólogo. Reconheceram também que falta ligação entre a teoria e a prática e afirmaram que o psicólogo aprende no trabalho.

Os psicólogos vêem-se como técnicos. Desejam uma ampliação de sua atuação na Empresa, através de maior participação em decisões administrativas, entrosamento, colaboração em outras áreas e atividades de assessoria na própria área de Recursos Humanos.

Se, por um lado, gostariam de ter uma colaboração mais efetiva e por outro lado destacam diretrizes gerais da Empresa e a falta de oportunidade para obter mais conhecimentos na área de Psicologia Organizacional como limitações que impedem a realização de suas expectativas, pode-se concluir que o psicólogo executa um pequeno número das possibilidades de aplicação que a área dispõe.

É preciso ressaltar que 53,16% dos psicólogos não possuem orientação teórico-metodológica subsidiando sua atuação. Pode-se inferir que, parte das

dificuldades no atendimento de suas expectativas pode estar relacionada com a falta de subsídio teórico que forneceria condições para buscar sua inserção na organização da forma que ele espera.

Quanto ao trabalho em equipe verificou-se que segundo 28 (35,44%) psicólogos não existe em sua Empresa uma equipe para orientar a política de Recursos Humanos e somente 19 (24,05%) psicólogos participavam frequentemente de reuniões com a equipe. Segundo 79,41% dos gerentes “o psicólogo desenvolve seu trabalho inserido numa equipe”. Essa informação discrepante pode ser justificada pelo enfoque global e maior visão administrativa que orientou as respostas dos gerentes.

Quanto à atividade de pesquisa verificou-se que o psicólogo organizacional praticamente não pesquisa e/ou não realiza estudos/levantamentos no exercício do seu trabalho. A produção de conhecimentos teóricos na área, limitou-se a três trabalhos, que foram elaborados como monografias de cursos de especialização, ou seja, a pesquisa se realizou na escola.

Quanto à atividade de supervisão de estágio, verificou-se que a maior parte (61,54%) das empresas não ofereciam estágio ao estudante de Psicologia.

As conclusões acima citadas permitiram conhecer mais detalhadamente a prática dos psicólogos que atuam em Curitiba na área organizacional e, baseando-se nelas, recomenda-se:

- seja realizada mudança curricular urgente no Curso de Psicologia e nos programas das disciplinas de Psicologia Organizacional com o objetivo de preparar melhor o profissional para atuar no meio empresarial e eliminar a desvinculação entre teoria e prática;

- aprofunde-se, através de pesquisa, a questão da formação e orientação teórico-metodológica que subsidia a atuação do psicólogo em Curitiba;
- ocorra com maior frequência a realização de eventos patrocinados por instituições de renome para dar ao empresário oportunidade de conhecer melhor a profissão do psicólogo e valorizar esse profissional no contexto da empresa moderna;
- seja promovida efetiva ligação entre Instituições de Ensino Superior através de programas voltados para a realidade empresarial brasileira;
- que o psicólogo continue buscando novas áreas de intervenção ampliando sua atuação e acompanhando as conseqüências das inovações tecnológicas para o trabalhador e para a organização;
- que os órgãos de classe dos psicólogos promovam mais intercâmbio de experiências entre os profissionais da área organizacional.

ANEXOS

ANEXO 1 – FICHA DE IDENTIFICAÇÃO

RECADASTRAMENTO DOS PSICÓLOGOS DE CURITIBA CRP-08 VISANDO PESQUISA CIENTÍFICA

1) IDENTIFICAÇÃO

Nome completo: Nº do CRP

Data de nascimento: Sexo () Masculino () Feminino

Universidade na qual se formou: Ano:

Endereço residencial: Fone:

Local de trabalho:

Endereço profissional: Fone:

2) ESPECIFIQUE SUA ÁREA DE ATUAÇÃO:

a) () Psicologia clínica

b) () Psicologia organizacional

() empresa pública () empresa privada () consultoria

() autônomo () outros

c) () Psicologia escolar

() Rede pública () municipal () estadual

() Rede privada

d) () Psicologia comunitária

() Pontifícia Universidade Católica

() Faculdade de Ciências e Letras Tuiuti

3º grau

() Universidade Federal do Paraná

() Outro:

.....

e) Ensino

2º grau

.....

.....

.....

f) Outra:

3) ASSINALE SUA QUALIFICAÇÃO ACADÊMICA:

() Curso de graduação

() Curso de especialização completo

() Cursando especialização

() Mestrado com tese defendida

() Cursando mestrado

() Doutorado com doutoramento defendido

() Cursando doutorado

() Pós-doutorado.

ANEXO 2 – CARTA E QUESTIONÁRIO

Sr.(a) Psicólogo(a):

Esta pesquisa “**Alguns dados sobre a atuação do psicólogo organizacional em Curitiba**”, visa obter dados empíricos do que fazem efetivamente os psicólogos na área organizacional em Curitiba, seu alcance e suas limitações.

O presente formulário faz parte de uma dissertação de mestrado, cujos resultados estatísticos nos comprometemos a fornecer-lhe pela sua colaboração, através do envio de cópia para o CRP-08, que estará sempre à sua disposição para eventual consulta.

Acreditamos que, para preencher o formulário você não demorará mais do que 30 minutos.

Sua participação via respostas sinceras, realistas e sua compreensão da finalidade do procedimento, são de suma importância, razão pela qual antecipadamente agradecemos sua colaboração e empenho pessoais.

Eliana Congro Venturi

Professora da UFPR

QUESTIONÁRIO

Nome da empresa:

Endereço:

Indique o cargo ocupado na organização:

1) Indique a Universidade na qual se formou:

Ela está situada na:

() Capital

() Interior

Ela é:

() pública

() particular

2. Sexo:

1. () masculino

2. () feminino

3. Indique o ano de término do Curso de Psicologia:

1. () até 1971

2. () de 1972 a 1975

3. () de 1976 a 1979

4. () 1980 a 1983

5. () 1984 a 1987

6. () 1988 a 1991

4. Estado Civil

1. () casado

2. () solteiro

3. () separado

4. () desquitado, divorciado

5. () viúvo
6. () outros.
5. A qual faixa etária você pertence?
1. () até 30 anos
2. () de 31 a 40 anos
3. () mais de 40 anos.
6. Assinale sua qualificação acadêmica e especifique a área:
1. () especialização completa com 360 horas ou mais em entidade reconhecida pelo MEC
2. () especialização completa com 360 horas ou mais em entidade não reconhecida pelo MEC.
3. () especialização incompleta
4. () mestrado com tese defendida
5. () cursando mestrado
6. () doutorado com tese defendida
7. () cursando doutorado
7. Durante o Curso de Psicologia você realizou estágios extra-curriculares na área de Psicologia Organizacional?
1. () sim
2. () não
8. Você aceitou seu primeiro emprego na área organizacional devido:
1. () boa remuneração
2. () realização pessoal
3. () influência da formação
4. () falta de outra opção
5. () outros. Especifique:
-

9. Você tem de exercício profissional na área de Psicologia Organizacional:
1. () 1 ano a 5 anos
 2. () 5 anos a 11 anos
 3. () 11 anos a 15 anos
 4. () mais de 15 anos
10. A área de Psicologia Organizacional é percebida por você como uma área que produz realizações pessoais:
1. () não
 2. () sim, freqüentemente
 3. () sim, raramente.
11. Hoje você permanece atuando na área organizacional devido:
1. () boa remuneração
 2. () falta de oportunidade para mudar de área
 3. () boas condições de trabalho
 4. () outra razão. Especificar:
 -
 -
12. A empresa tem natureza jurídica
1. () privada
 2. () pública
 3. () mista
 4. () paraestatal
 5. () fundação
 6. () multinacional
 7. () outros. Especificar:
13. A empresa tem uma média de:
1. () 50 a 300 funcionários
 2. () 300 a 1.000 funcionários
 3. () superior a 1.000 funcionários. Quantos?

14. Os principais objetivos da organização na qual você trabalha, que são sempre particulares a cada empresa, estão claros para você?

1. () não
2. () sim, raramente
3. () sim, freqüentemente

* Se a resposta for negativa. Por que?

15. Você tem se utilizado dos serviços de agências e consultorias externas?

1. () não
2. () sim, raramente
3. () sim, freqüentemente

* Se a resposta for afirmativa responda: Que tipo de consultoria? Por que?

.....

16. Existe uma equipe interdisciplinar para orientar a política de Recursos Humanos da Empresa?

1. () sim
2. () não

* Em caso negativo pule para a questão nº 20.

17. Você participa das reuniões dessa equipe?

1. () não
2. () sim, raramente
3. () sim, freqüentemente

* Se a resposta for negativa responda. Por que?

.....

18. O psicólogo participa nas decisões concernentes à política empresarial?

1. () não
2. () sim, raramente
3. () sim, freqüentemente

19. A equipe de profissionais de Recursos Humanos, trabalha de forma individual, não interdependente e não integrada?
1. () não
 2. () sim, raramente
 3. () sim, freqüentemente
20. Desde que você ingressou, as condições de trabalho dadas pela empresa para o desenvolvimento de seu trabalho:
1. () melhoraram
 2. () pioraram
 3. () ficaram estacionárias
 4. () não sabe
21. O número de psicólogos contratados pela empresa é:
1. () 1 psicólogo
 2. () 2 psicólogos
 3. () 3 a 4 psicólogos
 4. () 5 psicólogos ou mais
22. Trabalha por semana:
1. () menos de 20 horas
 2. () 20 horas
 3. () 40 horas
 4. () outro. Especifique:
23. Sua remuneração média mensal é: (salário mínimo/NOV 91 = 42.000,00, congelado até JAN 92)
1. () 5 salários mínimos ou menos
 2. () 5 a 8 salários mínimos
 3. () 8 a 12 salários mínimos
 4. () 12 a 16 salários mínimos
 5. () mais de 16 salários mínimos

24. Qual a sua renda familiar mensal?
25. Quem contribui com a maior parte da renda familiar?
1. () o entrevistado
 2. () o cônjuge/companheiro
 3. () o pai/mãe
 4. () Outro
26. Seu contrato na empresa é para atuar numa área específica:
1. () não
 2. () sim. Especificar a área:
27. A organização enfatiza o cumprimento de tarefas ou programas previamente estabelecidos, cuja(s) prioridade(s) nem sempre são determinada(s) a nível de importância, mas sim de urgência:
1. () não
 2. () sim, freqüentemente
 3. () sim, raramente.
28. O departamento/setor/seção, a que você está vinculado tem que grau de influência nas decisões estratégicas e políticas da Empresa:
1. () nenhuma influência
 2. () pouquíssima influência
 3. () tem influência
 4. () muita influência
 5. () muitíssima influência
29. Você, psicólogo organizacional, é percebido como um técnico a serviço da organização:
1. () não
 2. () sim, freqüentemente
 3. () sim, raramente

30. Em relação ao seu trabalho, você percebe que a Empresa espera que você:
1. () execute atividades previamente estabelecidas pela Empresa
 2. () planeje e execute atividades restritas às questões imediatas de sua formação técnica
 3. () faça em equipe interdisciplinar diagnóstico e proposições sobre problemas organizacionais relativos a recursos humanos.
 4. () analise as atividades intrínsecas ao trabalho desenvolvido na organização para subsidiar elaboração de instrumentos necessários à administração de recursos humanos e modernização administrativa
 5. () contribua para a produção teórica sobre o comportamento humano no contexto organizacional
 6. () desenvolva em equipe interdisciplinar, a política de saúde ocupacional da organização
 7. () desenvolva em equipe interdisciplinar, ações de assistência psicossocial que facilitem a integração do trabalhador na organização
 8. () outra. Especificar:
31. Em sua opinião há necessidade de ampliação das suas atividades de psicólogo nessa empresa:
1. () sim
 2. () não
- Explique:
32. Que tipo de limitação(ões) você julga que é(são) encontrada(s) na sua atuação?
1. () falta de conhecimentos obtidos no curso de graduação
 2. () falta de conhecimentos obtidos no curso de especialização

3. () falta de oportunidade para obter mais conhecimentos na área de psicologia organizacional
4. () dificuldade para obtenção da aprovação de seus projetos
5. () falta de integração da área de Recursos Humanos com os demais setores da empresa
6. () separação entre as áreas de recursos humanos
7. () diretrizes gerais da empresa sobre pessoal
8. () desinteresse da organização pela ampliação das atividades do psicólogo
9. () pequena dimensão e estrutura da empresa
10. () espaço físico inadequado
11. () atuação profissional indefinida pela empresa
12. () distância geográfica do psicólogo em relação às instâncias decisórias
13. () econômico e financeiro para viabilização de projetos
14. () econômico e financeiro para contratação de mais psicólogos
15. () outra. Especifique:

33. Você julga que essa(s) limitação(ões) ocorre(m) por:

1. () falta de maior visão integrada dos processos organizacionais por parte da empresa
2. () falta de pessoal auxiliar
3. () limitação de espaço físico
4. () falta de suporte administrativo (secretária, telefone, arquivos, material de consumo, material técnico)
5. () desconhecimento de outros profissionais das contribuições que o psicólogo pode oferecer
6. () desconhecimento por parte dos dirigentes da empresa das contribuições que o psicólogo pode oferecer

7. () falta de conhecimento por parte do psicólogo dos objetivos da empresa
8. () falta de experiência em atividades administrativas
9. () falta de conhecimento teórico
10. () falta de conhecimento prático
11. () conhecimentos desatualizados
12. () competição entre profissionais de outras áreas
13. () dificuldades do psicólogo para atuar em equipe interdisciplinar
14. () incompetência política do psicólogo para participar nos processos decisórios
15. () não abertura por parte da Empresa, de espaço para o psicólogo atuar nos processos decisórios por despreparo desse profissional
16. () outra. Especificar:
-
34. Assinale seguindo a convenção abaixo, as atividades que você realiza na empresa:
- 1 – com muita frequência
- 2 – com frequência média ou razoável
- 3 – com pouca frequência
- 4 – não realiza
1. () recruta pessoal
2. () seleciona pessoal utilizando testes específicos e/ou entrevista
3. () seleciona pessoal com aplicação de testes psicológicos
4. () acompanha o processo de adaptação do trabalhador no novo posto de trabalho
5. () diagnostica necessidade de treinamento
6. () Planeja programa de treinamento, adaptação, formação, e/ou aperfeiçoamento profissional

7. () aplica programa de treinamento, adaptação, formação, e/ou aperfeiçoamento
8. () avalia programa de treinamento
9. () realiza avaliação de desempenho
10. () contribui no diagnóstico da realidade organizacional em termos de saúde ocupacional
11. () contribui na elaboração de projetos relativos à saúde ocupacional
12. () contribui na implementação e avaliação das ações de saúde desenvolvidas na organização
13. () realiza aconselhamento psicológico dentro da organização
14. () realiza psicoterapia individual dentro da organização
15. () executa reabilitação profissional
16. () define problemas organizacionais relacionados a recursos humanos que necessitam de estudos para sua compreensão e encaminhamento
17. () elabora proposta de estudo/diagnóstico sobre problemas organizacionais relativos a recursos humanos
18. () executa a proposta de estudo/diagnóstico sobre problemas organizacionais relativos a recursos humanos
19. () equaciona junto a outros setores na organização as medidas a serem implantadas com base no estudo realizado
20. () realiza remanejamento de pessoal
21. () seleciona, adapta e valida instrumentos de mensuração psicológica
22. () realiza entrevista de desligamento para análise de turn-over na empresa
23. () atua na Comissão CIPA
24. () realiza planos de carreira
25. () contribui na área de segurança e higiene do trabalho
26. () implementa e/ou atualiza planos de cargos e salários
27. () atua em desenvolvimento organizacional
28. () atua em ergonomia

29. () atua em consultoria interna
30. () outro(s). Especifique:
35. Analisando sua atuação na empresa, você:
1. () considera basicamente o indivíduo e o seu trabalho, levando em conta apenas as variáveis individuais e do cargo
 2. () considera as variáveis organizacionais, extrapolando o nível de análise individual e da adaptação do indivíduo ao cargo
 3. () identifica processos organizacionais, programa intervenções, tendo gerado mudanças na organização
 4. () prende-se ao universo de suas atividades técnicas
36. Você percebe que a atuação do psicólogo na área do trabalho carece de proposições teóricas que o embasem?
1. () não
 2. () sim, raramente
 3. () sim, freqüentemente
37. A sua atuação na organização é influenciada por alguma teoria?
1. () sim
 2. () não
- * Se a resposta for afirmativa, cite qual teoria:
-
38. No momento, o serviço/equipe/área de psicologia tem estagiários?
1. () sim
 2. () não. Por que?
 -
- * Se a resposta for negativa pule para a questão nº 43.
39. A empresa aceita estagiários:
1. () cursando quaisquer dos 3 primeiros anos da faculdade
 2. () cursando o 4º ano
 3. () cursando o último ano

40. Os estágios oferecidos têm duração de:
1. 6 meses e 1 ano
 2. 1 ano
 3. mais de 1 ano
 4. é variável e negociável com o estudante
41. A carga horária semanal do estágio é:
1. de 10 a 15 horas
 2. de 15 a 20 horas
 3. mais de 20 horas
 4. variável, de acordo com a disponibilidade do aluno
42. É a prática desse(s) estagiário(s) vinculada à necessidade da empresa:
1. sim
 2. não
 3. independe da necessidade
43. Você realiza ou realizou estudo(s), levantamento(s) de dado(s), pesquisa(s) com vistas à produção de conhecimentos relativos à Psicologia Organizacional:
1. não
 2. sim, raramente
 3. sim, freqüentemente
- * Se a resposta for negativa, pule para a questão nº 45.
- * Se a resposta for afirmativa, indique o(s) nome(s) do(s) estudo(s)/pesquisa(s)/levantamento(s) feito(s):
-
-
-
44. Foram publicados?
1. sim
 2. não

45. Os estudos/pesquisas/produção científica feitos por você, na área da psicologia organizacional e não publicados, omitem uma produção científica que poderia auxiliar em novas descobertas neste campo do conhecimento.

1. () não

2. () sim

46. Quanto à satisfação em relação à profissão, responda assinalando sim ou não às questões abaixo:

1. Gostaria de mudar de área de atuação

dentro da Psicologia 1. () sim 2. () não

2. Gostaria de mudar de trabalho (em-

prego, permanecendo na mesma
área de atuação) 1. () sim 2. () não

3. Gostaria de mudar de profissão 1. () sim 2. () não

Se assinalou sim ao item 3, explicite as razões:
.....
.....
.....

47. Você percebe que a empresa está satisfeita com o trabalho desenvolvido por você?

1. () não

2. () sim, raramente

3. () sim, freqüentemente

OBSERVAÇÕES GERAIS

.....

.....

.....

.....

.....

Caso você conheça algum colega que trabalhe em organização, indique nome, telefone, empresa, para que possamos fazer contato.

.....

.....

.....

.....

ANEXO 3 – ROTEIRO DE ENTREVISTA COM O GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

- 1) Nessa empresa, o papel do psicólogo é indefinido ou está definido?
- 2) Nessa empresa, qual é o papel do psicólogo dentro de RH, ou seja quais são as atividades mais freqüentemente desempenhadas por ele?
- 3) Qual a principal função do psicólogo nessa empresa?
- 4) Nessa empresa, o psicólogo desenvolve trabalho inserido numa equipe interdisciplinar?
Sim () Não () Explique
- 5) Em relação ao trabalho do psicólogo, você percebe que a empresa espera que ele:
 1. () execute atividades previamente estabelecidas pela empresa.
 2. () planeje e execute atividades restritas às questões imediatas de sua formação técnica.
 3. () faça em equipe interdisciplinar diagnósticos e proposições sobre problemas organizacionais relativos a recursos humanos.
 4. () analise as atividades intrínsecas ao trabalho desenvolvido na organização para subsidiar elaboração de instrumentos necessários à administração de recursos humanos e modernização administrativa.
 5. () contribua para a produção teórica sobre o comportamento humano contexto organizacional.
 6. () desenvolva em equipe interdisciplinar, a política de saúde ocupacional da organização.
 7. () desenvolva em equipe interdisciplinar ações de assistência psicológica social que facilitem a integração do trabalhador na organização.
 8. () outra. Especifique qual
- 6) Em sua opinião há necessidade de ampliação das atividades do psicólogo nessa empresa?
 1. () sim. Em qual área?
 2. () não

- 7) Que tipo de limitação(ões) você julga que é (são) encontrada(s) na atuação do psicólogo nessa empresa
1. () falta de conhecimentos obtidos durante o curso de graduação
 2. () falta de conhecimentos obtidos em cursos de especializações.
 3. () falta de oportunidade para obter mais conhecimentos na área de psicologia organizacional.
 4. () dificuldade para obtenção da aprovação de seus projetos
 5. () falta de integração da área de Recursos Humanos com os demais setores da empresa.
 6. () separação entre as áreas de recursos humanos.
 7. () diretrizes gerais da empresa sobre pessoal.
 8. () desinteresse da organização pela ampliação das atividades do psicólogo.
 9. () pequena dimensão e estrutura de empresa
 10. () espaço físico inadequado.
 11. () atuação profissional indefinida pela empresa.
 12. () distância geográfica do psicólogo em relação às instâncias decisórias.
 13. () econômico e financeiro para viabilização de projetos.
 14. () econômico e financeiro para contratação de mais psicólogos.
 15. () outra. Especifique:
- 8) Na sua opinião, nessa empresa, o psicólogo possui uma visão administrativa, uma visão ampla, do todo da empresa?
Sim () Não () Explique
- 9) No momento, a gerência de RH, a qual o psicólogo está vinculado tem que grau de influência nas decisões estratégicas e políticas da empresa?
1. () nenhuma influência
 2. () pouquíssima influência
 3. () pouca influência
 4. () tem influência
 5. () muita influência
 6. () muitíssima influência
10. Comente o que julgar importante em relação ao psicólogo e seu trabalho.

ANEXO 4 – TABELAS E GRÁFICOS

TABELA 1 – DISTRIBUIÇÃO DOS PSICÓLOGOS QUANTO AO SEXO

| SEXO | GRUPO 1 | | GRUPO 2 | |
|--------------|---------|--------|---------|--------|
| | f | % | f | % |
| 1. Feminino | 928 | 89,49 | 143 | 88,82 |
| 2. Masculino | 109 | 10,51 | 18 | 11,18 |
| TOTAL | 1.037 | 100,00 | 161 | 100,00 |

TABELA 2 – DISTRIBUIÇÃO DOS PSICÓLOGOS EM RELAÇÃO À IDADE

| IDADE | GRUPO 1 | | GRUPO 2 | |
|---------|---------|--------|---------|--------|
| | f | % | f | % |
| 22 — 26 | 117 | 11,29 | 0 | 0 |
| 26 — 30 | 278 | 26,83 | 24 | 14,91 |
| 30 — 34 | 286 | 27,61 | 51 | 31,68 |
| 34 — 38 | 158 | 15,25 | 47 | 29,19 |
| 38 — 42 | 89 | 8,59 | 21 | 13,04 |
| 42 — 46 | 39 | 3,76 | 10 | 6,21 |
| 46 — 50 | 25 | 2,41 | 6 | 3,73 |
| 50 — 54 | 19 | 1,83 | 1 | 0,62 |
| 54 — 58 | 15 | 1,45 | 1 | 0,62 |
| 58 — 62 | 7 | 0,68 | 0 | 0 |
| 62 — 66 | 3 | 0,28 | 0 | 0 |
| TOTAL | 1.036 | 100,00 | 161 | 100,00 |

TABELA 3 – DISTRIBUIÇÃO DOS PSICÓLOGOS SEGUNDO A UNIVERSIDADE ONDE SE FORMARAM

| UNIVERSIDADE | GRUPO 1 | | GRUPO 2 | |
|--------------|---------|--------|---------|--------|
| | f | % | f | % |
| 1. UFPR | 133 | 12,90 | 30 | 18,63 |
| 2. PUC | 380 | 36,86 | 48 | 29,81 |
| 3. TUIUTI | 442 | 42,87 | 66 | 40,99 |
| 4. Outras | 76 | 7,37 | 17 | 10,56 |
| TOTAL | 1.031 | 100,00 | 161 | 100,00 |

TABELA 4 – DISTRIBUIÇÃO DOS PSICÓLOGOS POR ANO DE TÉRMINO DE CURSO

| ANO DO TÉRMINO DO CURSO | GRUPO 1 | | GRUPO 2 | |
|-------------------------|---------|--------|---------|--------|
| | f | % | f | % |
| 1. 1954 | 1 | 0,10 | 0 | 0 |
| 2. 1960 | 1 | 0,10 | 0 | 0 |
| 3. 1970 | 2 | 0,21 | 1 | 0,65 |
| 4. 1971 | 5 | 0,52 | 1 | 0,65 |
| 5. 1972 | 5 | 0,52 | 2 | 1,29 |
| 6. 1973 | 15 | 1,56 | 4 | 2,58 |
| 7. 1974 | 29 | 3,02 | 1 | 0,65 |
| 8. 1975 | 17 | 1,77 | 1 | 0,65 |
| 9. 1976 | 21 | 2,19 | 3 | 1,93 |
| 10. 1977 | 21 | 2,19 | 2 | 1,29 |
| 11. 1978 | 31 | 3,23 | 2 | 1,29 |
| 12. 1979 | 62 | 6,47 | 14 | 9,03 |
| 13. 1980 | 124 | 12,93 | 22 | 14,19 |
| 14. 1981 | 71 | 7,40 | 11 | 7,10 |
| 15. 1982 | 70 | 7,30 | 8 | 5,16 |
| 16. 1983 | 87 | 9,07 | 10 | 6,45 |
| 17. 1984 | 87 | 9,07 | 21 | 13,55 |
| 18. 1985 | 111 | 11,57 | 20 | 12,90 |
| 19. 1986 | 89 | 9,28 | 22 | 14,19 |
| 20. 1987 | 110 | 11,47 | 10 | 6,45 |
| TOTAL | 959 | 100,00 | 155 | 100,00 |

TABELA 5 – NÚMERO DE ALUNOS QUE CONCLUÍRAM O CURSO DE PSICOLOGIA E QUE SE REGISTRARAM NO CRP-08, ENTRE 1973 E 1987

| ANO | GRUPO 1 | | | |
|-------|-----------|--------|----------|--------|
| | INSCRITOS | | FORMADOS | |
| | f | % | f | % |
| 1973 | – | – | 37 | 1,42 |
| 1974 | – | – | 48 | 1,84 |
| 1975 | – | – | 54 | 2,07 |
| 1976 | – | – | 51 | 1,96 |
| 1977 | – | – | 61 | 2,34 |
| 1978 | – | – | 47 | 1,80 |
| 1979 | 128 | 8,98 | 122 | 4,69 |
| 1980 | 131 | 9,19 | 432 | 16,59 |
| 1981 | 175 | 12,28 | 273 | 10,48 |
| 1982 | 170 | 11,93 | 145 | 5,57 |
| 1983 | 118 | 8,28 | 264 | 10,14 |
| 1984 | 169 | 11,86 | 294 | 11,29 |
| 1985 | 199 | 13,96 | 262 | 10,06 |
| 1986 | 175 | 12,28 | 289 | 11,10 |
| 1987 | 160 | 11,23 | 225 | 8,64 |
| TOTAL | 1.425 | 100,00 | 2.604 | 100,00 |

* Formados nos 3 Cursos de Psicologia existentes em Curitiba.

TABELA 6 – DISTRIBUIÇÃO DOS PSICÓLOGOS SEGUNDO A QUALIFICAÇÃO ACADÊMICA

| QUALIFICAÇÃO ACADÊMICA | GRUPO 1 | | GRUPO 2 | |
|----------------------------|---------|--------|---------|--------|
| | f | % | f | % |
| 1. Somente Graduação | 302 | 33,41 | 83 | 55,71 |
| 2. Cursando Especialização | 194 | 21,46 | 6 | 4,03 |
| 3. Especialização Completa | 330 | 36,50 | 47 | 31,54 |
| 4. Cursando Mestrado | 53 | 5,86 | 8 | 5,37 |
| 5. Mestrado Completo | 18 | 2,00 | 5 | 3,35 |
| 6. Cursando Doutorado | 4 | 0,44 | 0 | 0 |
| 7. Doutorado Completo | 3 | 0,33 | 0 | 0 |
| TOTAL | 904 | 100,00 | 149 | 100,00 |

TABELA 7 – DISTRIBUIÇÃO DOS PSICÓLOGOS DO GRUPO 1, SEGUNDO A ÁREA DE ATUAÇÃO

| ÁREA DE ATUAÇÃO | f | % |
|---|--------------|---------------|
| 1. Clínica | 300 | 29,10 |
| 2. Escolar | 49 | 4,75 |
| 3. Organizacional | 161 | 15,62 |
| 4. Ensino | 20 | 1,94 |
| 5. Comunitária | 35 | 3,39 |
| 6. Clínica + Escolar | 40 | 3,88 |
| 7. Clínica + Organizacional | 22 | 2,13 |
| 8. Clínica + Docência | 136 | 13,19 |
| 9. Escolar + Organizacional | 2 | 0,19 |
| 10. Escolar + Docência | 30 | 2,91 |
| 11. Organizacional + Docência | 67 | 6,50 |
| 12. Clínica + Escolar + Organizacional | 4 | 0,39 |
| 13. Clínica + Escolar + Docência | 15 | 1,45 |
| 14. Clínica + Organizacional + Docência | 17 | 1,65 |
| 15. Escolar + Organizacional + Docência | 1 | 0,10 |
| 16. Não Trabalha | 84 | 8,15 |
| 17. Outras Combinações | 48 | 4,65 |
| TOTAL | 1.031 | 100,00 |

TABELA 8 – DISTRIBUIÇÃO DOS PSICÓLOGOS ORGANIZACIONAIS (GRUPO 2) POR TIPO DE INSTITUIÇÃO

| INSTITUIÇÃO | f | % |
|--------------------|------------|---------------|
| 1. Empresa privada | 91 | 56,52 |
| 2. Empresa pública | 37 | 22,98 |
| 3. Consultoria | 19 | 11,80 |
| 4. Autônomos | 5 | 3,11 |
| 5. Outros | 9 | 5,59 |
| TOTAL | 161 | 100,00 |

GRAFICO 1 - DISTRIBUICAO DOS PSICOLOGOS
POR SEXO

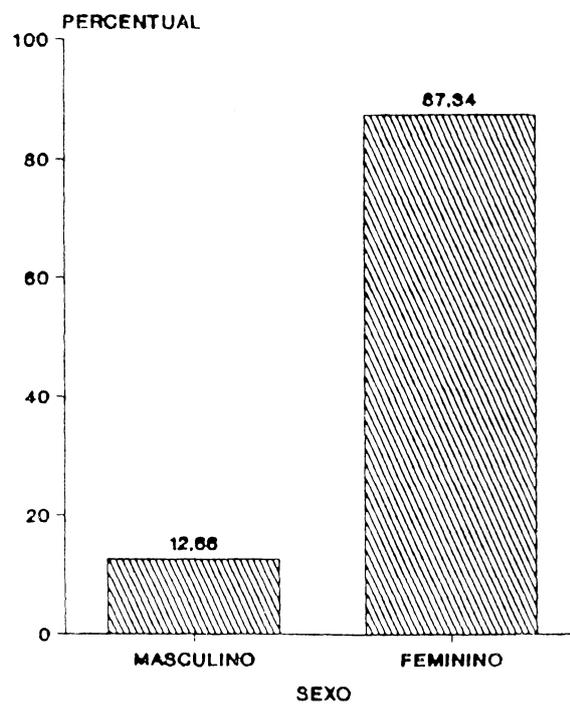
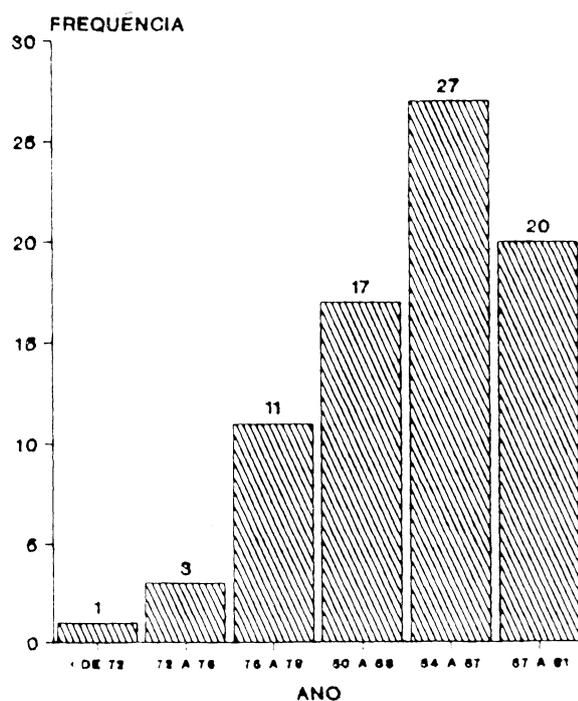


TABELA 9 - DISTRIBUIÇÃO DOS PSICÓLOGOS QUANTO AO ANO DE TÉRMI-
NO DE CURSO

| ANOS | f | % | FAC |
|----------------|-----------|---------------|-----|
| 1. > 1972 | 1 | 1,27 | 1 |
| 2. 1972 a 1975 | 3 | 3,80 | 4 |
| 3. 1976 a 1979 | 11 | 13,92 | 15 |
| 4. 1980 a 1983 | 17 | 21,52 | 32 |
| 5. 1984 a 1987 | 27 | 34,18 | 59 |
| 6. 1988 a 1991 | 20 | 25,31 | 79 |
| TOTAL | 79 | 100,00 | |

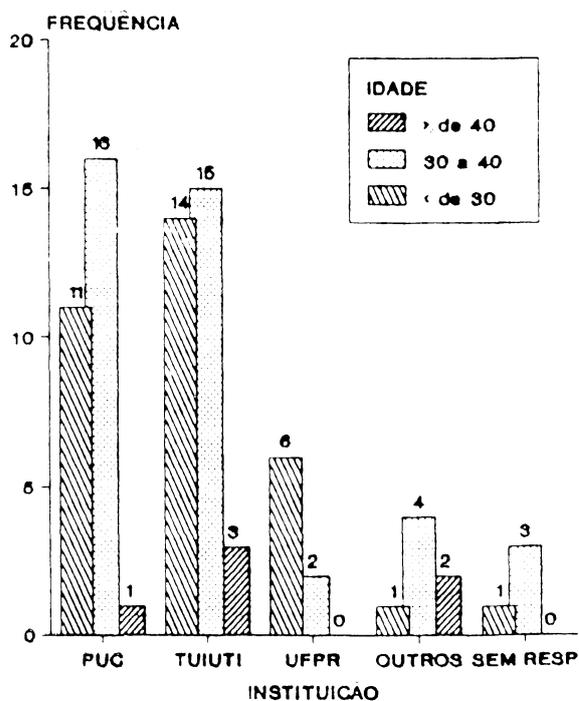
GRÁFICO 2 - DISTRIBUIÇÃO DOS PSICÓLOGOS QUANTO
AO ANO DE TÉRMINO DE CURSO

Fonte: Tabela 9

TABELA 10 – DISTRIBUIÇÃO DOS PSICÓLOGOS EM RELAÇÃO À IDADE E INSTITUIÇÃO DE ENSINO

| INSTITUIÇÃO \ FAIXA ETÁRIA | PUC | | TUIUTI | | UFPR | | OUTRAS | | NÃO RESP. | | TOTAL | |
|----------------------------|-----|-------|--------|-------|------|-------|--------|------|-----------|------|-------|--------|
| | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % |
| 1. ≤ 30 anos | 11 | 13,92 | 14 | 17,72 | 6 | 7,59 | 1 | 1,27 | 1 | 1,27 | 33 | 41,77 |
| 2. 30 a 40 anos | 16 | 20,25 | 15 | 18,98 | 2 | 2,53 | 4 | 5,06 | 3 | 3,80 | 40 | 50,62 |
| 3. ≥ 40 anos | 1 | 1,27 | 3 | 3,80 | 0 | 0 | 2 | 2,53 | 0 | 0 | 6 | 7,60 |
| TOTAL | 28 | 35,44 | 32 | 40,50 | 8 | 10,12 | 7 | 8,86 | 4 | 5,07 | 79 | 100,00 |

GRAFICO 3 - DISTRIBUIÇÃO DOS PSICÓLOGOS EM RELAÇÃO A IDADE E INST. DE ENSINO

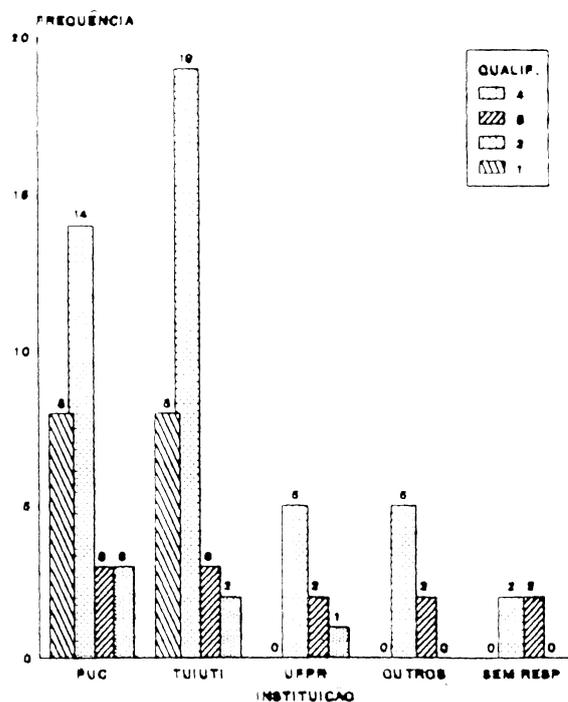


Fonte: Tabela 10

TABELA 11 - DISTRIBUIÇÃO DOS PSICÓLOGOS SEGUNDO A QUALIFICAÇÃO ACADÊMICA VERSUS INSTITUIÇÃO DE ENSINO NA QUAL SE FORMOU

| INSTITUIÇÃO \ QUALIFICAÇÃO | PUC | | TUIUTI | | UFPR | | OUTRAS | | NÃO RESP. | | TOTAL | |
|---|-----------|--------------|-----------|--------------|----------|--------------|----------|-------------|-----------|-------------|-----------|---------------|
| | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % |
| 1. Somente graduação | 8 | 10,13 | 8 | 10,13 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 16 | 20,26 |
| 2. Curso de especialização completo, reconhecido pelo MEC | 14 | 17,72 | 19 | 24,05 | 5 | 6,33 | 5 | 6,33 | 2 | 2,53 | 45 | 56,96 |
| 3. Curso de especialização completo, não reconhecido pelo MEC | 3 | 3,80 | 3 | 3,80 | 2 | 2,53 | 2 | 2,53 | 2 | 2,53 | 12 | 15,19 |
| 4. Especialização incompleta | 3 | 3,80 | 2 | 2,53 | 1 | 1,26 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 7,59 |
| TOTAL | 28 | 35,45 | 32 | 40,51 | 8 | 10,12 | 7 | 8,86 | 4 | 5,06 | 79 | 100,00 |

GRAFICO 4 - DISTRIBUIÇÃO DOS PSICÓLOGOS SEGUNDO A QUALIF. ACADÊMICA E A INST. DE ENSINO

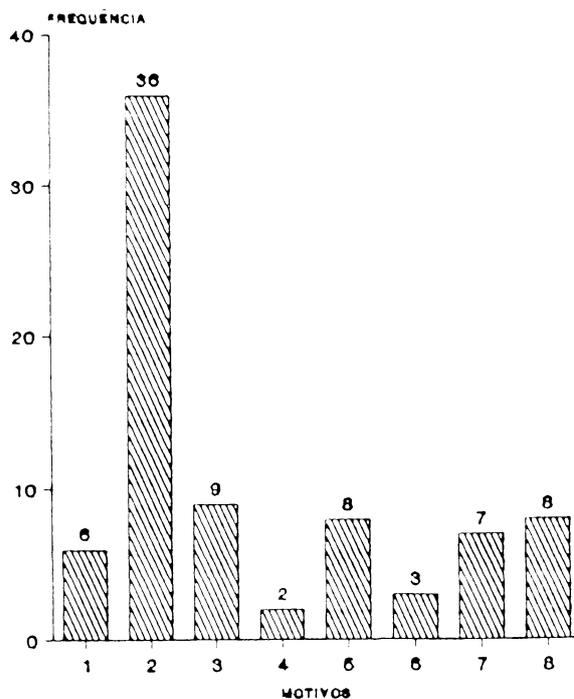


Fonte: Tabela 11

TABELA 12 – DISTRIBUIÇÃO DOS MOTIVOS DE ACEITAÇÃO DO PRIMEIRO EMPREGO NA ÁREA ORGANIZACIONAL

| MOTIVOS | f | % |
|---|-----------|---------------|
| 1. Boa remuneração | 6 | 7,59 |
| 2. Realização pessoal | 36 | 45,57 |
| 3. Influência da formação | 9 | 11,39 |
| 4. Falta de outra opção | 2 | 2,53 |
| 5. Boa remuneração + realização pessoal | 8 | 10,13 |
| 6. Realização pessoal + formação | 3 | 3,80 |
| 7. Mais de duas alternativas | 7 | 8,86 |
| 8. Outros | 8 | 10,13 |
| TOTAL | 79 | 100,00 |

GRAFICO 6 - DISTRIBUICAO DOS MOTIVOS DE ACEITACAO NO 1º EMPREGO



Fonte: Tabela 12

TABELA 13 – DISTRIBUIÇÃO DOS PSICÓLOGOS QUANTO AO TEMPO DE EXERCÍCIO PROFISSIONAL NA ÁREA DE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

| TEMPO | f | % | FAC |
|-----------------|----|--------|-----|
| 1. 1 — 5 anos | 33 | 41,77 | 33 |
| 2. 5 — 10 anos | 32 | 40,51 | 65 |
| 3. 10 — 15 anos | 10 | 12,66 | 75 |
| 4. + 15 anos | 4 | 5,06 | 79 |
| TOTAL | 79 | 100,00 | |

TABELA 14 – DISTRIBUIÇÃO DOS PSICÓLOGOS QUANTO AOS MOTIVOS QUE O LEVAM A PERMANECER ATUANDO NA ÁREA

| MOTIVOS | f | % |
|---|----|--------|
| 1. Boa remuneração | 8 | 10,13 |
| 2. Falta de oportunidade para mudar de área | 4 | 5,06 |
| 3. Boas condições de trabalho | 38 | 48,10 |
| 4. Boa remuneração + boa condição de trabalho | 4 | 5,06 |
| 5. Realização pessoal | 10 | 12,66 |
| 6. Identificação com a área | 5 | 6,33 |
| 7. Outros* | 10 | 12,66 |
| TOTAL | 79 | 100,00 |

* É a soma de diversos motivos que estão especificados no item 5.1.1.10 no texto.

TABELA 15 – DISTRIBUIÇÃO DAS EMPRESAS SEGUNDO O NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS

| NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS | f | % |
|------------------------|----|--------|
| 1. 50+ — 300 | 7 | 17,94 |
| 2. 300+ — 1.000 | 10 | 25,64 |
| 3. \geq 1.000 | 22 | 56,42 |
| TOTAL | 39 | 100,00 |

TABELA 16 – DISTRIBUIÇÃO DOS PSICÓLOGOS SEGUNDO OS CARGOS

| CARGOS | f | % |
|---------------------------------|----|--------|
| 1. Psicólogo | 30 | 37,97 |
| 2. Analista de Recursos Humanos | 12 | 15,19 |
| 3. Recrutador e Seleccionador | 13 | 16,46 |
| 4. Analista de Treinamento | 9 | 11,39 |
| 5. Outros* | 11 | 13,92 |
| 6. Não responderam | 4 | 5,07 |
| TOTAL | 79 | 100,00 |

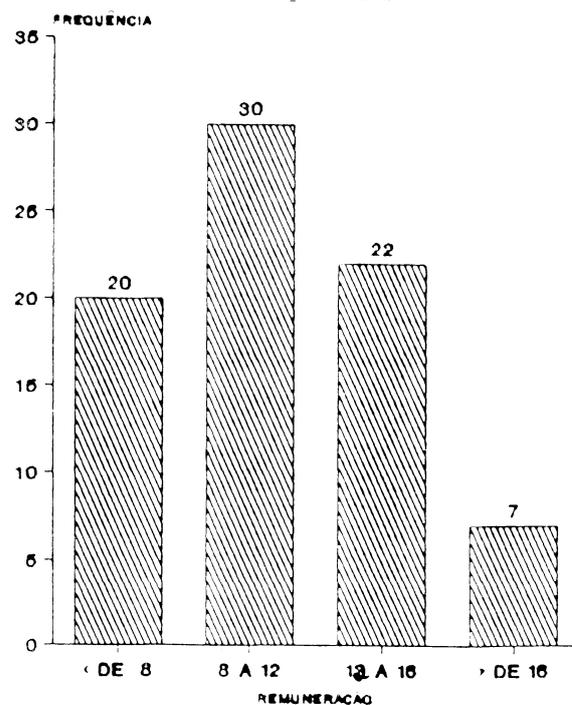
* Os cargos foram agrupados por semelhanças e estão apresentados na categoria outros através de somatória: 1 analista, 1 assistente administrativo, 1 assessor técnico, 1 coordenador de cargos e remuneração, 3 analistas de cargos e salários, 1 técnico de formação profissional, 2 assessores de recursos humanos, 1 coordenador de recursos humanos.

TABELA 17 - DISTRIBUIÇÃO DOS PSICÓLOGOS SEGUNDO A REMUNERAÇÃO MENSAL EM SALÁRIOS MÍNIMOS

| FAIXA DE RENDIMENTO (salário mínimo)* | f | % | FAC |
|--|-----------|---------------|-----|
| 1. < 8 | 20 | 25,31 | 20 |
| 2. 8+ — 12 | 30 | 37,97 | 50 |
| 3. 12+ — 16 | 22 | 27,85 | 72 |
| 4. ≥ 16 | 7 | 8,87 | 79 |
| TOTAL | 79 | 100,00 | |

* Salário mínimo de novembro de 1991 = Cr\$ 42.000,00, congelado até janeiro de 1992.

GRÁFICO 6 - DISTRIBUIÇÃO DOS PSICÓLOGOS SEGUNDO A REMUNERAÇÃO MENSAL



Fonte: Tabela 17

TABELA 18 – DISTRIBUIÇÃO DOS PSICÓLOGOS QUANTO À RENDA FAMILIAR MENSAL

| FAIXA DE RENDA FAMILIAR (salário mínimo)* | f | % | FAC |
|--|-----------|---------------|-----|
| 1. < 8 | 5 | 6,33 | 5 |
| 2. 8 — 12 | 11 | 13,92 | 16 |
| 3. 12 — 16 | 6 | 7,59 | 22 |
| 4. ≥ 16 | 40 | 50,64 | 62 |
| 5. Não responderam | 17 | 21,52 | 79 |
| TOTAL | 79 | 100,00 | |

* Salário mínimo de novembro de 1991 = Cr\$ 42.000,00, congelado até janeiro de 1992.

TABELA 19 – FREQUÊNCIA DE RESPOSTAS REFERENTES AO GRAU DE INFLUÊNCIA DO DEPARTAMENTO, SETOR, GERÊNCIA DE RECURSOS HUMANOS NAS DECISÕES ESTRATÉGICAS E POLÍTICAS DA EMPRESA, SEGUNDO A PERCEPÇÃO DOS PSICÓLOGOS

| GRAU DE INFLUÊNCIA | f | % |
|---------------------------|-----------|---------------|
| 1. Nenhuma influência | 5 | 6,33 |
| 2. Pouquíssima influência | 8 | 10,13 |
| 3. Pouca influência | 34 | 43,04 |
| 4. Tem influência | 0 | 0 |
| 5. Muita influência | 23 | 29,11 |
| 6. Muitíssima influência | 9 | 11,39 |
| TOTAL | 79 | 100,00 |

TABELA 20 – PORCENTAGEM DE RESPOSTAS EM RELAÇÃO ÀS EXPECTATIVAS QUE A EMPRESA TEM DO TRABALHO DO PSICÓLOGO, SEGUNDO A PERCEPÇÃO DO PSICÓLOGO

| EXPECTATIVAS* | f | % |
|--|----|-------|
| 1. Execute atividades previamente estabelecidas pela Empresa | 23 | 29,11 |
| 2. Planeje e execute atividades restritas às questões imediatas de sua formação técnica | 36 | 45,57 |
| 3. Faça em equipe interdisciplinar, diagnóstico e proposições sobre problemas organizacionais relativos a recursos humanos | 23 | 29,11 |
| 4. Analise as atividades intrínsecas ao trabalho desenvolvido na organização para subsidiar elaboração de instrumentos necessários à administração de recursos humanos e modernização administrativa | 19 | 24,05 |
| 5. Contribua para a produção teórica sobre o comportamento humano no contexto organizacional | 9 | 11,39 |
| 6. Desenvolva em equipe interdisciplinar, a política de saúde ocupacional da organização | 6 | 7,59 |
| 7. Desenvolva em equipe interdisciplinar, ações de assistência psicossocial que facilitem a integração do trabalhador na organização | 6 | 7,59 |
| 8. Outra | 2 | 2,53 |

* As expectativas relacionadas na tabela acima não são mutuamente excludentes.

** O cálculo das porcentagens foi efetuado considerando-se N igual ao total de sujeitos da amostra de psicólogos, isto é, 79 psicólogos.

TABELA 21 – DISTRIBUIÇÃO DOS PSICÓLOGOS, SEGUNDO A NECESSIDADE DE AMPLIAÇÃO DA ATUAÇÃO

| NECESSIDADE DE AMPLIAÇÃO | f | % |
|--------------------------|----|--------|
| 1. Sim | 67 | 84,81 |
| 2. Não | 11 | 13,92 |
| 3. Não responderam | 1 | 1,27 |
| TOTAL | 79 | 100,00 |

TABELA 22 – ÁREAS PARA AMPLIAÇÃO DA ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO, SEGUNDO A VISÃO DOS PSICÓLOGOS

| ATIVIDADES*** | f | %* |
|---|------------|---------------|
| 1. Maior entrosamento e participação | 8 | 11,94 |
| 2. Participação em decisões administrativas | 8 | 11,94 |
| 3. Assessoria a Recursos Humanos | 6 | 8,94 |
| 4. Consultoria interna | 3 | 4,48 |
| 5. Treinamento | 3 | 4,48 |
| 6. Acompanhamento de funcionários | 3 | 4,48 |
| 7. Trabalho com chefia | 2 | 2,98 |
| 8. Orientação psicológica | 2 | 2,98 |
| 9. Avaliação de desempenho | 2 | 2,98 |
| 10. Atendimento psico-funcional | 1 | 1,50 |
| 11. Área de marketing | 1 | 1,50 |
| 12. Relocação de funcionários | 1 | 1,50 |
| 13. Respostas vagas** | 20 | 29,85 |
| 14. Não justificou | 7 | 10,45 |
| TOTAL | 67* | 100,00 |

* O cálculo da percentagem das atividades acima relacionadas foi efetuado considerando-se N igual ao total de sujeitos que responderam "sim" na Tabela 21 (isto é, 67 sujeitos).

** Essas respostas estão explicitadas no item 5.1.4.2, nos resultados dos psicólogos.

*** Estas categorias de atividades foram identificadas a partir das respostas dos psicólogos.

TABELA 23 – DISTRIBUIÇÃO DAS LIMITAÇÕES APRESENTADAS PELOS PSICÓLOGOS EM SEU EXERCÍCIO PROFISSIONAL

| LIMITAÇÕES* | f | %** |
|---|----|-------|
| 1. Falta de conhecimentos obtidos no curso de graduação | 8 | 10,13 |
| 2. Falta de conhecimentos obtidos em cursos de especialização | 9 | 11,39 |
| 3. Falta de oportunidade para obter mais conhecimentos da área de psicologia organizacional | 23 | 29,11 |
| 4. Dificuldade para obtenção da aprovação de seus projetos | 17 | 21,52 |
| 5. Falta de integração da área de Recursos Humanos com os demais setores da empresa | 22 | 27,85 |
| 6. Separação entre as áreas de recursos humanos | 19 | 24,05 |
| 7. Diretrizes gerais da empresa sobre pessoal | 32 | 40,50 |
| 8. Desinteresse da organização pela ampliação das atividades do psicólogo | 16 | 20,25 |
| 9. Pequena dimensão e estrutura da empresa | 3 | 3,80 |
| 10. Espaço físico inadequado | 6 | 7,50 |
| 11. Atuação profissional indefinida pela empresa | 7 | 8,86 |
| 12. Distâncias geográfica do psicólogo em relação às instâncias decisórias | 10 | 12,65 |
| 13. Econômicas e financeiras para viabilização de projetos | 16 | 20,25 |
| 14. Econômicas e financeiras para contratação de mais psicólogos | 5 | 6,33 |

* As limitações relacionadas na tabela acima não são mutuamente excludentes.

** O cálculo das porcentagens foi efetuado considerando-se N igual ao total de sujeitos da amostra de psicólogos, isto é, 79 psicólogos.

TABELA 24 – PORCENTAGEM DE RESPOSTAS APRESENTADAS PELOS PSICÓLOGOS REFERENTES AOS MOTIVOS QUE GERAM AS LIMITAÇÕES EXISTENTES EM SUA ATUAÇÃO

| MOTIVOS DAS LIMITAÇÕES* | f | %** |
|--|----|-------|
| 1. Falta de maior visão integrada dos processos organizacionais por parte da empresa | 28 | 34,17 |
| 2. Falta de pessoal auxiliar | 4 | 5,06 |
| 3. Limitação de espaço físico | 5 | 6,33 |
| 4. Falta de suporte administrativo (secretária, telefone, arquivos material de consumo, material técnico) | 4 | 5,06 |
| 5. Desconhecimento de outros profissionais das contribuições que o psicólogo pode oferecer | 26 | 32,91 |
| 6. Desconhecimento por parte dos dirigentes da empresa das contribuições que o psicólogo pode oferecer | 33 | 41,77 |
| 7. Falta de conhecimento por parte do psicólogo dos objetivos da empresa | 11 | 13,92 |
| 8. Falta de experiência em atividades administrativas | 3 | 3,80 |
| 9. Falta de conhecimento teórico | 4 | 5,06 |
| 10. Falta de conhecimento prático | 5 | 6,33 |
| 11. Conhecimentos desatualizados | 5 | 6,33 |
| 12. Competição entre profissionais de outras áreas | 8 | 10,13 |
| 13. Dificuldades do psicólogo para atuar em equipe interdisciplinar | 10 | 12,66 |
| 14. Incompetência política do psicólogo para participar nos processos decisórios | 10 | 12,66 |
| 15. Não abertura, por parte da Empresa, de espaço para o psicólogo atuar nos processos decisórios, por despreparo desse profissional | 7 | 8,86 |
| 16. Outros | 3 | 3,79 |

* Os motivos das limitações relacionadas na tabela acima não são mutuamente excludentes.

** O cálculo das porcentagens foi efetuado de acordo com o total de sujeitos da amostra de psicólogos, isto é, 79 psicólogos.

As alternativas da questão 35, mostradas nas tabelas 25 a 30, referente às atividades que os psicólogos realizam na empresa, foram respondidas de acordo com a intensidade com que são desempenhadas.

MF = muita frequência

FM = frequência média ou razoável

PF = pouca frequência

N.REAL = não realiza

N.RESP. = não respondeu

TABELA 25 – DISTRIBUIÇÃO DAS ATIVIDADES REFERENTES À ALOCAÇÃO DE PESSOAL

| INTENSIDADE ATIVIDADES | M.F. | | F.M. | | P.F. | | N.REAL. | | N.RESP. | | TOTAL(%) | |
|---------------------------------------|------|-------|------|-------|------|-------|---------|-------|---------|------|----------|--------|
| | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % |
| 1. Recrutamento pessoal | 32 | 40,51 | 7 | 8,86 | 12 | 15,19 | 24 | 30,38 | 4 | 5,06 | 79 | 100,00 |
| 2. Seleção de pessoal | 40 | 50,63 | 10 | 12,66 | 10 | 12,66 | 15 | 18,99 | 4 | 5,06 | 79 | 100,00 |
| 3. Seleção com testes psicológicos | 16 | 20,25 | 14 | 17,72 | 18 | 22,78 | 26 | 32,91 | 5 | 6,33 | 79 | 100,00 |
| 4. Acompanhamento do novo trabalhador | 15 | 18,99 | 15 | 18,99 | 21 | 26,58 | 22 | 27,85 | 6 | 7,59 | 79 | 100,00 |

TABELA 26 – DISTRIBUIÇÃO DAS ATIVIDADES REFERENTES A TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL

| INTENSIDADE ATIVIDADES | M.F. | | F.M. | | P.F. | | N.REAL. | | N.RESP. | | TOTAL(%) | |
|---------------------------|------|-------|------|-------|------|-------|---------|-------|---------|------|----------|--------|
| | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % |
| 1. Diag.necess.trein. | 21 | 26,58 | 20 | 25,32 | 18 | 22,78 | 16 | 20,25 | 4 | 5,06 | 79 | 100,00 |
| 2. Planeja treinamento | 21 | 26,58 | 10 | 12,66 | 13 | 16,45 | 29 | 36,71 | 6 | 7,59 | 79 | 100,00 |
| 3. Aplica treinamento | 22 | 27,85 | 11 | 13,92 | 5 | 6,33 | 36 | 45,57 | 5 | 6,33 | 79 | 100,00 |
| 4. Avalia treinamento | 22 | 27,85 | 7 | 8,86 | 10 | 12,66 | 35 | 44,30 | 5 | 6,33 | 79 | 100,00 |

TABELA 27 – DISTRIBUIÇÃO DA INTENSIDADE DAS ATIVIDADES REFERENTES À AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

| INTENSIDADE ATIVIDADE | M.F. | | F.M. | | P.F. | | N.REAL. | | N.RESP. | | TOTAL(%) | |
|--------------------------|------|------|------|------|------|-------|---------|-------|---------|------|----------|--------|
| | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % |
| Avaliação de desempenho | 5 | 6,33 | 6 | 7,59 | 9 | 11,39 | 53 | 67,09 | 6 | 7,59 | 79 | 100,00 |

TABELA 28 – DISTRIBUIÇÃO DAS ATIVIDADES REFERENTES A PROMOÇÃO DA SAÚDE DO TRABALHADOR

| INTENSIDADE ATIVIDADES | M.F. | | F.M. | | P.F. | | N.REAL. | | N.RESP. | | TOTAL(%) | |
|-----------------------------|------|-------|------|-------|------|-------|---------|-------|---------|-------|----------|--------|
| | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % |
| 1. Diag.probl.saúde ocup. | 7 | 8,86 | 12 | 15,19 | 15 | 18,99 | 39 | 49,37 | 6 | 7,59 | 79 | 100,00 |
| 2. Elabora proj.saúde ocup. | 4 | 5,06 | 9 | 11,39 | 14 | 17,72 | 44 | 55,70 | 8 | 10,13 | 79 | 100,00 |
| 3. Ações de saúde | 5 | 6,33 | 10 | 12,66 | 13 | 16,45 | 46 | 58,23 | 5 | 6,33 | 79 | 100,00 |
| 4. Aconselh.individual | 11 | 13,92 | 9 | 11,39 | 20 | 25,32 | 34 | 43,04 | 5 | 6,33 | 79 | 100,00 |
| 5. Psicot.individual | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 3,80 | 73 | 92,40 | 3 | 3,80 | 79 | 100,00 |
| 6. Reab.profissional | 7 | 8,86 | 2 | 2,53 | 6 | 7,59 | 58 | 73,42 | 6 | 7,59 | 79 | 100,00 |

TABELA 29 – DISTRIBUIÇÃO DAS ATIVIDADES REFERENTES AOS PROBLEMAS ORGANIZACIONAIS, A NÍVEL SISTÊMICO

| INTENSIDADE ATIVIDADES | M.F. | | F.M. | | P.F. | | N.REAL. | | N.RESP. | | TOTAL(%) | |
|--|------|-------|------|-------|------|-------|---------|-------|---------|------|----------|--------|
| | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % |
| 1. Define problemas que necessitam de estudos | 10 | 12,66 | 14 | 17,72 | 28 | 35,44 | 23 | 29,11 | 4 | 5,06 | 79 | 100,00 |
| 2. Elabora diagnósticos sobre os problemas do RH | 12 | 15,19 | 19 | 24,05 | 22 | 27,85 | 22 | 27,85 | 4 | 5,06 | 79 | 100,00 |
| 3. Executa a proposta de estudo | 9 | 11,39 | 17 | 21,52 | 24 | 30,38 | 25 | 31,64 | 4 | 5,06 | 79 | 100,00 |
| 4. Equaciona com outros setores medidas de solução dos problemas | 9 | 11,39 | 17 | 21,52 | 24 | 30,38 | 25 | 31,64 | 4 | 5,06 | 79 | 100,00 |

TABELA 30 – DISTRIBUIÇÃO DE ATIVIDADES DIVERSIFICADAS

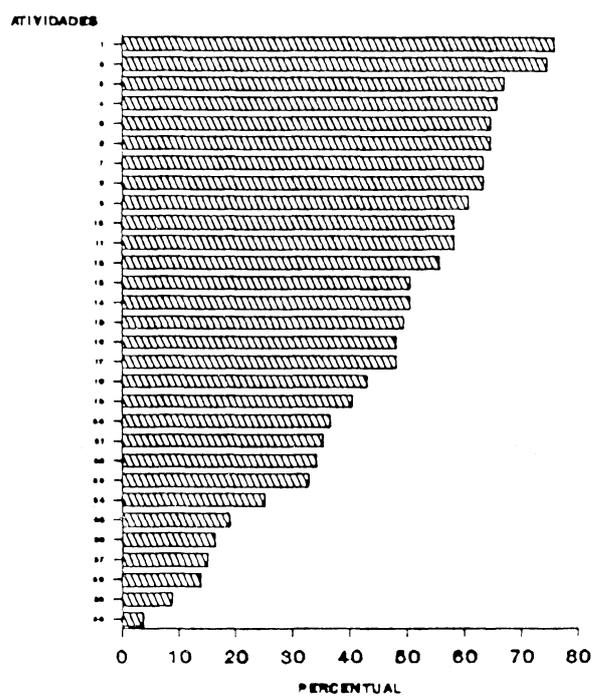
| INTENSIDADE ATIVIDADES | M.F. | | F.M. | | P.F. | | N.REAL. | | N.RESP. | | TOTAL(%) | |
|---|------|-------|------|-------|------|-------|---------|-------|---------|-------|----------|--------|
| | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % |
| 1. Realiza remanejamento de pessoal | 12 | 15,19 | 15 | 18,99 | 13 | 16,46 | 33 | 41,77 | 6 | 7,59 | 79 | 100,00 |
| 2. Valida instrumentos de mensuração psicológica | 20 | 25,32 | 16 | 20,25 | 10 | 12,66 | 27 | 34,18 | 6 | 7,59 | 79 | 100,00 |
| 3. Realiza entrevista de desligamento | 25 | 31,64 | 11 | 13,92 | 10 | 12,66 | 27 | 34,18 | 6 | 7,59 | 79 | 100,00 |
| 4. Participa da comissão da CIPA | 4 | 5,06 | 0 | 0 | 3 | 3,80 | 61 | 77,21 | 11 | 13,92 | 79 | 100,00 |
| 5. Realiza planos de carreira | 5 | 6,33 | 0 | 0 | 8 | 10,13 | 60 | 75,95 | 6 | 7,59 | 79 | 100,00 |
| 6. Faz pesquisa de mercado | 6 | 7,59 | 8 | 10,13 | 12 | 15,19 | 47 | 59,50 | 6 | 7,59 | 79 | 100,00 |
| 7. Contribui na segurança e higiene do trabalho | 9 | 11,39 | 4 | 5,06 | 16 | 20,25 | 42 | 53,17 | 8 | 10,13 | 79 | 100,00 |
| 8. Implementa e/ou atualiza planos de cargos e salários | 4 | 5,06 | 2 | 2,53 | 5 | 6,33 | 61 | 77,22 | 7 | 8,86 | 79 | 100,00 |
| 9. Atua em desenvolvimento organizacional | 7 | 8,86 | 14 | 17,72 | 17 | 21,52 | 33 | 41,78 | 8 | 10,13 | 79 | 100,00 |
| 10. Atua em ergonomia | 1 | 1,26 | 3 | 3,80 | 8 | 10,13 | 60 | 75,95 | 7 | 8,86 | 79 | 100,00 |
| 11. Atua em consultoria interna | 6 | 7,59 | 10 | 12,66 | 16 | 20,25 | 40 | 50,63 | 7 | 8,86 | 79 | 100,00 |

TABELA 31 – HIERARQUIZAÇÃO DAS ATIVIDADES CITADAS PELOS PSICÓLOGOS ORGANIZACIONAIS

| ATIVIDADES | % |
|---|-------|
| 1. Seleciona pessoal utilizando testes específicos e/ou entrevista | 75,95 |
| 2. Diagnostica necessidade de treinamento | 74,68 |
| 3. Elabora proposta de estudo/diagnóstico sobre problemas organizacionais relativos a recursos humanos | 67,09 |
| 4. Define problemas organizacionais relacionados a recursos humanos que necessitem de estudos para sua compreensão e encaminhamento | 65,82 |
| 5. Recruta pessoal | 64,56 |
| 6. Acompanha o processo de adaptação do trabalhador no novo posto de trabalho | 64,56 |
| 7. Executa a proposta de estudo/diagnóstico sobre problemas organizacionais relacionados a recursos humanos | 63,29 |
| 8. Equaciona junto a outros setores da organização as medidas a serem implantadas com base no estudo realizado | 63,29 |
| 9. Seleciona pessoal com aplicação de testes psicológicos | 60,75 |
| 10. Seleciona, adapta e valida instrumentos de mensuração psicológica | 58,23 |
| 11. Realiza entrevista de desligamento para análise de turn-over na empresa | 58,22 |
| 12. Planeja programa de treinamento, adaptação, formação, e/ou aperfeiçoamento profissional | 55,69 |
| 13. Realiza remanejamento de pessoal | 50,64 |
| 14. Realiza aconselhamento psicológico dentro da organização | 50,63 |
| 15. Avalia programa de treinamento | 49,37 |
| 16. Aplica programa de treinamento, adaptação, formação, e/ou aperfeiçoamento profissional | 48,10 |
| 17. Atua em desenvolvimento organizacional | 48,10 |
| 18. Contribui no diagnóstico da realidade organizacional em termos de saúde ocupacional | 43,04 |
| 19. Atua em consultoria interna | 40,50 |
| 20. Contribui na área de segurança e higiene do trabalho | 36,70 |
| 21. Contribui na implementação e avaliação das ações de saúde desenvolvidas na organização | 35,44 |
| 22. Contribui na elaboração de projetos relativos à saúde ocupacional | 34,17 |
| 23. Faz pesquisa de mercado | 32,91 |
| 24. Realiza avaliação de desempenho | 25,31 |
| 25. Executa reabilitação profissional | 18,98 |
| 26. Realiza planos de carreira | 16,46 |
| 27. Atua em ergonomia | 15,19 |
| 28. Implementa e/ou atualiza planos de cargos e salários | 13,92 |
| 29. Atua na Comissão CIPA | 8,86 |
| 30. Realiza psicoterapia individual dentro da organização | 3,80 |

FONTES: Tabelas 25, 26, 27, 28, 29 e 30.

GRAFICO 7 - HIERARQUIZAÇÃO DAS ATIVIDADES CITADAS



Fonte: Tabela 31

TABELA 32 – DISTRIBUIÇÃO DOS PSICÓLOGOS QUANTO À AMPLITUDE DAS VARIÁVEIS QUE NORTEIAM SUA ATUAÇÃO

| VARIÁVEIS | f | f% |
|--|-----------|---------------|
| 1. Considera basicamente o indivíduo e o seu trabalho, levando em conta apenas as variáveis individuais e do cargo | 1 | 1,27 |
| 2. Considera as variáveis organizacionais, extrapolando o nível de análise individual e da adaptação do indivíduo ao cargo | 44 | 55,69 |
| 3. Identifica processos organizacionais, programa intervenções, tendo gerado mudanças na organização | 14 | 17,72 |
| 4. Prende-se ao universo de suas atividades técnicas | 5 | 6,33 |
| 5. 2 + 5 | 3 | 3,80 |
| 6. 2 + 4 | 4 | 5,06 |
| 7. 2 + 5 | 1 | 1,27 |
| 8. Não responderam | 7 | 8,86 |
| TOTAL | 79 | 100,00 |

TABELA 33 – DISTRIBUIÇÃO DOS PSICÓLOGOS QUANTO À INFLUÊNCIA DA TEORIA NA SUA ATUAÇÃO VERSUS UNIVERSIDADE NA QUAL SE FORMOU

| UNIVERSIDADE \ TEORIA | TUIUTI | PUC | UFPR | OUTRAS | TOTAL |
|-----------------------|-----------|-----------|----------|----------|------------|
| | f | f | f | f | f |
| 1. Sim | 11 | 10 | 7 | 1 | 29 |
| 2. Não | 18 | 13 | 1 | 5 | 37 |
| 3. Não responderam | 3 | 5 | 0 | 0 | 8 |
| TOTAL | 32 | 28 | 8 | 6 | 74* |

* 5 psicólogos não indicaram a instituição de ensino na qual se formaram, porém nenhuma teoria influencia sua atuação.

TABELA 34 – TAMANHO DAS EMPRESAS QUE ACEITAM ESTAGIÁRIOS

| Nº DE FUNCIONÁRIOS | f | % |
|--------------------|-----------|---------------|
| 1. 50 — 300 | 0 | 0 |
| 2. 300 — 1.000 | 2 | 13,34 |
| 3. mais de 1.000 | 13 | 86,66 |
| TOTAL | 15 | 100,00 |

TABELA 35 – ESCOLARIDADE DO ESTAGIÁRIO DE PSICOLOGIA EXIGIDA PELA EMPRESA

| EMPRESA | f | % |
|----------------------------------|------------|---------------|
| PERÍODO DO CURSO | | |
| 1. Qualquer dos 4 primeiros anos | 3 | 20,00 |
| 2. Só do 4º ano | 6 | 40,00 |
| 3. Só do 5º ano | 1 | 6,66 |
| 4. Qualquer ano | 2 | 13,34 |
| 5. 4º ou 5º ano | 3 | 20,00 |
| TOTAL | 15* | 100,00 |

* 15 é o total de empresas que aceitam estagiários.

TABELA 36 – TEMPO DE DURAÇÃO DO ESTÁGIO DE PSICOLOGIA NAS EMPRESAS QUE ACEITAM ESTAGIÁRIOS

| DURAÇÃO DO ESTÁGIO OFERECIDO | f | % |
|------------------------------|-----------|---------------|
| 1. 6 — 12 meses | 4 | 26,66 |
| 2. 12 | 3 | 20,00 |
| 3. + 12 meses | 2 | 13,34 |
| 4. Variável e negociável | 6 | 40,00 |
| TOTAL | 15 | 100,00 |

TABELA 37 – DISTRIBUIÇÃO DAS ATIVIDADES MAIS FREQUENTEMENTE DESENVOLVIDAS PELOS PSICÓLOGOS DENTRO DE RECURSOS HUMANOS SEGUNDO A VISÃO DOS GERENTES DE RECURSOS HUMANOS

| ATIVIDADES* | f | % |
|---|----|-------|
| 1. Recrutamento e seleção | 32 | 94,12 |
| 2. Treinamento | 22 | 64,71 |
| 3. Acompanhamento de pessoal | 12 | 35,29 |
| 4. Assessoria em relações trabalhistas | 2 | 5,88 |
| 5. Entrevista de desligamento | 4 | 11,76 |
| 6. Avaliação de desempenho | 8 | 23,52 |
| 7. Cargos e salários | 4 | 11,76 |
| 8. Atendimento psicológico | 3 | 8,82 |
| 9. Desenvolvimento organizacional | 2 | 5,88 |
| 10. Desenvolvimento do perfil gerencial | 2 | 5,88 |

* As atividades relacionadas na tabela acima não são mutuamente excludentes.

TABELA 38 – DISTRIBUIÇÃO DA PRINCIPAL FUNÇÃO DO PSICÓLOGO, SEGUNDO A VISÃO DOS GERENTES DE RECURSOS HUMANOS

| ATIVIDADES | f | % |
|--|----|--------|
| 1. Recrutamento e seleção | 14 | 41,18 |
| 2. Treinamento | 2 | 5,88 |
| 3. Assessoramento e gerência | 2 | 5,88 |
| 4. Recrutamento, seleção e treinamento de pessoal | 4 | 11,77 |
| 5. Recrutamento, seleção e assessoramento à gerência | 1 | 2,94 |
| 6. Desenvolvimento gerencial e assessoramento à gerência | 1 | 2,94 |
| 7. Recrutamento, seleção e acompanhamento de pessoal | 1 | 2,94 |
| 8. Treinamento e atendimento psicológico | 1 | 2,94 |
| 9. Diversas funções são principais | 8 | 23,53 |
| TOTAL | 34 | 100,00 |

TABELA 39 – PORCENTAGEM DE RESPOSTAS EM RELAÇÃO ÀS EXPECTATIVAS QUE A EMPRESA TEM DO TRABALHO DO PSICÓLOGO, SEGUNDO A VISÃO DOS GERENTES DE RECURSOS HUMANOS

| EXPECTATIVAS* | f | % |
|--|----|-------|
| 1. Execute atividades previamente estabelecidas pela Empresa | 14 | 41,18 |
| 2. Planeje e execute atividades restritas às questões imediatas de sua formação técnica | 4 | 11,76 |
| 3. Faça em equipe interdisciplinar diagnóstico e proposições sobre problemas organizacionais relativos a recursos humanos | 25 | 73,53 |
| 4. Analise as atividades intrínsecas ao trabalho desenvolvido na organização para subsidiar elaboração de instrumentos necessários à administração de recursos humanos e modernização administrativa | 23 | 67,64 |
| 5. Contribua para a produção teórica sobre o comportamento humano no contexto organizacional | 14 | 41,18 |
| 6. Desenvolva, em equipe interdisciplinar, a política de saúde ocupacional da organização | 14 | 41,18 |
| 7. Desenvolva, em equipe interdisciplinar, ações de assistência psicossocial que facilitem a integração do trabalhador na organização | 10 | 29,41 |

* As expectativas relacionadas na tabela acima não são mutuamente excludentes.

TABELA 40 – ÁREAS PARA AMPLIAÇÃO DA ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO SEGUNDO A VISÃO DOS GERENTES DE RECURSOS HUMANOS

| ÁREAS | f | % |
|---|------------|---------------|
| 1. Desenvolvimento organizacional | 4 | 17,39 |
| 2. Treinamento | 3 | 13,05 |
| 3. Saúde ocupacional | 2 | 8,69 |
| 4. Avaliação de desempenho e plano de carreira | 2 | 8,69 |
| 5. Avaliação de desempenho | 2 | 8,69 |
| 6. Orientação psicológica | 1 | 4,35 |
| 7. Marketing interno | 1 | 4,35 |
| 8. Avaliação de desempenho e orientação psicológica | 1 | 4,35 |
| 9. Treinamento e programas de pré-aposentadoria | 1 | 4,35 |
| 10. Não especificou | 6 | 26,09 |
| TOTAL | 23* | 100,00 |

* O cálculo da porcentagem foi efetuado considerando-se N igual ao total de sujeitos que responderam que havia necessidade de ampliação, isto é, 23 gerentes.

TABELA 41 – DISTRIBUIÇÃO DAS LIMITAÇÕES EXISTENTES NO EXERCÍCIO PROFISSIONAL DO PSICÓLOGO, SEGUNDO OS GERENTES DE RECURSOS HUMANOS

| LIMITAÇÕES* | f | %** |
|---|----|-------|
| 1. Falta de conhecimentos obtidos no curso de graduação | 12 | 35,29 |
| 2. Falta de conhecimentos obtidos em cursos de especialização | 3 | 8,82 |
| 3. Falta de oportunidade para obter mais conhecimentos na área de psicologia organizacional | 6 | 17,65 |
| 4. Dificuldades para obtenção da aprovação de seus projetos | 4 | 11,76 |
| 5. Falta de integração da área de Recursos Humanos com os demais setores da empresa | 5 | 14,70 |
| 6. Separação entre as áreas de recursos humanos | 0 | 0 |
| 7. Diretrizes gerais da empresa sobre pessoal | 8 | 23,53 |
| 8. Desinteresse da organização pela ampliação das atividades do psicólogo | 4 | 11,76 |
| 9. Pequena dimensão e estrutura da empresa | 2 | 5,88 |
| 10. Espaço físico inadequado | 5 | 14,70 |
| 11. Atuação profissional indefinida pela empresa | 3 | 8,82 |
| 12. Distância geográfica do psicólogo em relação às instâncias decisórias | 0 | 0 |
| 13. Econômicos e financeiros para viabilização de projetos | 11 | 32,35 |
| 14. Econômicos e financeiros para contratação de mais psicólogos | 3 | 8,82 |
| 15. Outros | 5 | 14,70 |

* As limitações relacionadas na tabela acima não são mutuamente excludentes.

** O cálculo das porcentagens foi efetuado considerando-se N igual ao total de sujeitos da amostra de gerentes, isto é, 34 gerentes.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

01. ANDRADE, J.E.B. Avaliação do exercício profissional. In: CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. Quem é o psicólogo brasileiro? São Paulo : EDICON, 1988. p. 252-272.
02. ATRIBUIÇÕES profissionais do psicólogo no Brasil. In: WEBER, L.N.D., WALTER, M.R. (org.). A psicologia no Paraná: caminhos percorridos. Curitiba : Editora Unificado/CRP-08, 1991. p. 72-81.
03. BASTOS, A.V.B. A formação do psicólogo organizacional: Reflexões a partir do caso baiano. Psicologia, Teoria e Pesquisa, v. 3, n. 3, p. 206-223, 1978.
04. _____. Áreas de atuação: em questão o nosso modelo profissional. In: CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. Quem é o psicólogo brasileiro? São Paulo : EDICON, 1988. p. 163-193.
05. _____. O Psicólogo Organizacional – Características do seu exercício profissional. Trabalho apresentado na mesa-redonda Formação e Atuação do Psicólogo Organizacional. In: REUNIÃO ANUAL DE PSICOLOGIA DA SOCIEDADE DE PSICOLOGIA DE RIBEIRÃO PRETO, 1987. Ribeirão Preto. Anais... Ribeirão Preto : Sociedade de Psicologia, 1987.
06. BASTOS, A.V.B., MARTINS, A.H.C.G. O que pode fazer o psicólogo organizacional. Psicologia – Ciência e Profissão, Brasília, n. 1/90, p. 10-18, 1990.
07. BOTOMÉ, S.P. Em busca de perspectivas para a Psicologia como área de conhecimento e como campo profissional. In: CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. Quem é o psicólogo brasileiro? São Paulo : EDICON, 1988. p. 273-297.
08. BATITUCCI, M.D. Psicologia organizacional: uma saída para uma profissão em crise no Brasil. Arquivos Brasileiros de Psicologia Aplicada, Rio de Janeiro, v. 30, n. 1-2, p. 137-156, jan./jun. 1978.
09. BLACKER, F.H.M. Organizational psychology. In: CANTER, S., CANTER D. Psychology in practice. Perspectives on professional psychology. Chichester : John Wiley, 1982. p. 203-231.

10. CAMACHO, J.S. Organização sistêmica de recursos humanos: uma proposta metodológica. São Paulo, 1981. Dissertação (Doutorado em Educação) – Curso de Filosofia da Educação, Universidade Católica de São Paulo.
11. _____. Psicologia Organizacional: uma abordagem sistêmica. São Paulo : EPU, 1984.
12. CARVALHO, A.M.A. A profissão em perspectiva. Psicologia, Brasília, v. 2, p. 5-17, 1982.
13. _____. Justificativas de opção por área de trabalho em psicologia: uma análise da imagem da profissão em psicólogos recém-formados. Psicologia, Brasília, v.3, p. 1-19, 1982.
14. _____. Atuação psicológica. Psicologia – Ciência e Profissão, Brasília, n. 2/84, p. 7-9, 1984.
15. _____. Atuação psicológica: uma análise das atitudes desenvolvidas pelos psicólogos. In: CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. Quem é o psicólogo brasileiro? São Paulo : EDICON, 1988. p. 100-122.
16. CHIAVENATTO, I. Introdução à teoria geral da administração. 3. ed. São Paulo : McGraw Hill, 1983.
17. CODO, W. O papel do psicólogo na organização industrial (notas sobre o lobo mau em psicologia). in: LANE, S.T.M., CODO, W. Psicologia social: o homem em movimento. São Paulo : Brasiliense, 1985. p. 195-202.
18. COMISSÃO DE PSICOLOGIA DO TRABALHO DO CRP-06. Psicologia Organizacional: a opção pelo trabalhador. Jornal do CRP-06, São Paulo, p.4, set. 1985.
19. COMISSÃO CIENTÍFICA DO CRP-08 – Estágios. Jornal Psicologia do CRP-08, Curitiba, p. 8, fev./mar., 1990.
20. DE COCK, G. What organizational psychologists say they do and what they really do. In: DEBUS, G., SCHROIFF, H.W. The psychology of work and organization: current trends and issues. Amsterdam : North Holland, 1986. p. 367-368.
21. FREITAS, E. Psicólogos e administradores na organização do trabalho. Arquivos Brasileiros de Psicotécnica, Rio de Janeiro, v. 3, p. 83, 1968.
22. GALLI, T.M. Recursos humanos num contexto multidisciplinar: desafios e dilemas do psicólogo organizacional. Psico, Porto Alegre, v. 1, n. 2, p. 34-39, jul./dez. 1980.
23. GOMIDE, P.I.C. A formação acadêmica: onde residem suas deficiências. In: CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. Quem é o psicólogo brasileiro? São Paulo : EDICON, 1988. p. 69-95.

24. GIL, A.C. O psicólogo e sua ideologia. Psicologia – Ciência e Profissão, Brasília, n. 1, p. 12-17, 1985.
25. JACQUES, M.G.C. Por que psicologia do trabalho? Em busca de dimensões substantivas e totalizantes. Psico, Porto Alegre, v. 15., n. 1, p. 71-76, jan./jun. 1988.
26. KAST, F.E., ROSENWEIG, J.E. Organization and management: a systems approach. New York : Mc Graw Hill Company, 1980.
27. KATZ, D., KAHN, R.L. Psicologia social das organizações. São Paulo : Atlas, 1987.
28. LANGENBACH, M., NEGREIROS, T.C.G. A formação complementar: um labirinto profissional. In: CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. Quem é o psicólogo brasileiro? São Paulo : EDICON, 1988. p. 86-99.
29. MALVEZZI, S. O papel dos psicólogos profissionais de recursos humanos: um estudo na grande São Paulo. São Paulo, 1979. Dissertação, Mestrado, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.
30. ————. A psicologia do trabalho e seu papel nas organizações modernas. In: REUNIÃO ANUAL DE PSICOLOGIA DA SOCIEDADE DE PSICOLOGIA DE RIBEIRÃO PRETO, 1983. Ribeirão Preto. Anais... Ribeirão Preto : Sociedade de Psicologia, 1987. p. 495-501.
31. ————. Produtividade versus saúde mental do trabalhador? Psicologia - Ciência e Profissão, Brasília, n.1, p. 6-7, 1990.
32. MANÇO, L.C. Psicologia do trabalho e seu papel nas organizações. In: REUNIÃO ANUAL DE PSICOLOGIA DA SOCIEDADE DE PSICOLOGIA DE RIBEIRÃO PRETO, 1983. Ribeirão Preto. Anais... Ribeirão Preto : Sociedade de Psicologia, 1987. p. 502-507.
33. MATEU, M. El papel del Psicólogo en las Organizaciones. In: SIMPOSIUM DE PSICOLOGIA SOCIAL, 1981. Comunicacions... Madrid, 1981. p. 43-46.
34. MATOS, M.A. Produção e formação científica em psicologia. In: CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. Quem é o psicólogo brasileiro? São Paulo : EDICON, 1988. p. 100-122.
35. MELLO, S.L. As atividades do psicólogo em São Paulo. São Paulo, 1972. Tesé de Doutorado, Departamento de Psicologia Social e do Trabalho, Universidade de São Paulo.
36. MOTTA, P.R. Algumas notas sobre novas formas organizacionais. Cadernos FUNDAP, São Paulo, n. 4, p. 14-17, jun. 1982.

37. PASQUALI, L. Condições de trabalho do psicólogo. In: CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. Quem é o psicólogo brasileiro? São Paulo : EDICON, 1988. p. 149-162.
38. PESSOTI, I. Notas para uma história da psicologia brasileira. In: CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. Quem é o psicólogo brasileiro? São Paulo : EDICON, 1988. p. 17-31.
39. PFROM, N.S. A psicologia no Brasil. In: FERRI, M.G. e MOTOYAMA, S. História das ciências no Brasil. São Paulo : EPU, 1979-1981. p. 235-270.
40. QUINTANILLA, I. et al. Variacion de la dinamica organizacional: un enfoque pluridisciplinar. In: CONGRESO DEL COLÉGIO OFICIAL DE PSICOLOGOS, 1, 1984. Madrid. Comunicaciones... Madrid, 1984, p. 12-13.
41. ROSAS, P. et al. Quantos e quem somos? In: CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. Quem é o psicólogo brasileiro? São Paulo : EDICON, 1988. p. 32-48.
42. ROSEMBERG, F. Afinal, porque somos tantas psicólogas? Psicologia – Ciência e Profissão, Brasília, v. 4, n. 1, p. 6-12, 1984.
43. SANTOS, O.B. Evolução da psicologia aplicada a partir de Roberto Mange. Boletim de Psicologia, v. 22, n. 59/60, p. 7-12, 1970.
44. SBARDELINI, E.T.B. A situação do psicólogo no Paraná. In: ENCONTRO PARANAENSE DE PSICOLOGIA, 1 e 2. Curitiba. Anais... Curitiba : CRP-08, 1991. p. 81-84.
45. SCHEIN, E.H. Psicologia organizacional. Rio de Janeiro : Prentice Hall, 1982.
46. SINDICATO DOS PSICÓLOGOS NO ESTADO DE SÃO PAULO, CONSELHO REGIONAL DE PSICOLOGIA 6ª REGIÃO. O perfil do psicólogo no Estado de São Paulo. São Paulo : Cortez, 1988.
47. SHIPLEY, P. Psychology and work: the growth of a discipline. In: CANTER, S., CANTER, D. Psychology in practice: perspective on professional psychology. Chichester : John Wiley, 1982. p. 165-176.
48. TUPINAMBÁ, A.C.R. Psicologia organizacional no Brasil: sua evolução e situação atual. Revista de Psicologia, São Paulo, v. 5, n. 2, p. 95-104, jul./dez. 1987.
49. ZANELLI, J.C. Diagnóstico em recursos humanos: uma proposta para supervisão de estágio em psicologia organizacional. São Bernardo do Campo, 1984. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Centro de Pós-Graduação do Instituto Metodista de Ensino Superior.