PERCEPÇÃO DOS EMPRESÁRIOS DE UMA CIDADE DO INTERIOR DO RIO GRANDE DO SUL FRENTE AO PAPEL DO PSICÓLOGO NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL

Elisandra Alves [1]
Loren Aita Riss [2]

Resumo: A psicologia vem ganhando espaço nas organizações, obtendo relevância no meio empresarial, porém conta ainda com algumas barreiras, entre elas: o não conhecimento dos gestores do trabalho do psicólogo nesse cenário, o que pode estar vinculado ao fato da pouca presença desses profissionais nas empresas da região investigada. A pesquisa teve como objetivo realizar um estudo comparativo entre a visão dos gestores que possuem psicólogos atuando na empresa, e os gestores, que não tem psicólogos inseridos na mesma, têm sobre o trabalho que estes realizam, qual seu papel e no que podem contribuir na organização. O estudo é de natureza qualitativa, de modo que para a coleta de dados, foram entrevistados seis gestores, que trabalham no ramo comercial/industrial, em uma cidade do interior do Rio Grande do Sul, todos com um ano no cargo de gestão. Os dados foram analisados a partir do método de Bardin (1977), permitindo a estruturação de categorias, conceituando a psicologia organizacional diante da visão dos gestores. Os resultados demonstram que o papel do psicólogo na organização não está bem claro para esses gestores, os quais destacam a importância da presença do psicólogo no contexto organizacional, porém com foco nos funcionários e não no contexto global da empresa. Diante das contribuições frente às práticas dos psicólogos nas organizações, os gestores associam a atuação do psicólogo a métodos tradicionais, sendo um desafio para os profissionais que trabalham na área, ampliar esta visão, através de suas práticas no cenário corporativo atual.

Palavras-chaves: Gestor. Psicólogo. Psicologia. Organização**.**

INTRODUÇÃO

No momento atual, o mercado está em constante transformação e o principal diferencial das organizações, são as pessoas. Segundo Chiavenato (2004), as pessoas deixam de ser o problema das organizações para ser a solução de seus problemas, se tornam a vantagem competitiva e principalmente, passam a ser os parceiros fundamentais do negócio. Pode-se perceber desta forma, que os maiores bens que uma organização possui atualmente

[1] Acadêmica do curso de Psicologia da Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões Câmpus de Frederico Westphalen.
[2] Psicóloga, Mestre em Inclusão Social e Acessibilidade pela Universidade FEEVALE. Professora do curso de Psicologia da Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões / Câmpus de Frederico Westphalen.

não são mais seus equipamentos, as máquinas, mas os profissionais, as pessoas que para ela trabalham.

Dessa forma, as pessoas passaram a serem vistas pelas suas individualidades carregadas, segundo Filho e Filho (2010), de experiências, capacidades, conhecimentos, necessidades, objetivos, etc. Mas também têm limitações, portanto os seres humanos precisam cooperar uns com os outros para atingirem seus objetivos. Sendo assim, eles acabam influenciados e influenciando ao mesmo tempo no seu jeito de ser, de pensar e agir, isso constrói o caráter de uma relação social e justamente esse conjunto, segundo eles, de relações de cooperação formam uma organização, com isso, a psicologia tem se tornado mais presente e fundamental nas instituições, pois vem ser um elo entre funcionários e empresa e ajuda a mesma a pensar e refletir sobre sua atuação.

Mas ao mesmo tempo esta psicologia organizacional tem barreiras, algumas vezes por sua ação estar voltada a métodos tradicionais, como recrutamento, seleção e treinamento, outras vezes pelo próprio gestor não entender qual o papel do psicólogo, ou acreditar que trabalhar com o humano nas empresas é gerar custos excessivos. Percebe-se desta forma, que é necessário entender e verificar como os gestores visualizam o trabalho do psicólogo na empresa, quais habilidades e competências estes acreditam que o psicólogo deva ter para desenvolver com eficácia e eficiência o papel do mesmo dentro de uma organização, pois muitas vezes uma visão equivocada que estes possam ter pode comprometer todo o trabalho do psicólogo na organização.

Diante de tais aspectos, a presente pesquisa teve como objetivo realizar um estudo comparativo entre a visão que os empresários que possuem psicólogos atuando na organização, e os empresários que não têm psicólogos na empresa, sobre o trabalho que estes desempenham na organização bem como o que acreditam ser o papel deste profissional e no que ele contribui para a empresa. Ressalta-se que esta pesquisa foi desenvolvida em organizações de um município do interior do Rio Grande do Sul.

A partir dessas questões buscou-se, também, pesquisar o que os empresários compreendem sobre a psicologia organizacional, bem como analisar o que os gestores acreditam ser o trabalho do psicólogo na empresa, averiguando o que estes consideram importante ser desenvolvido pelos profissionais da psicologia na organização. Além disso, procurou evidenciar na visão dos empresários a importância ou não da presença do psicólogo

na instituição e qual sua contribuição para a mesma. Todos esses aspectos se tornaram imprescindíveis na resolução da pesquisa aqui apresentada, uma vez que essa buscou elucidar a percepção dos empresários frente ao papel do psicólogo no contexto organizacional.

1 CONTEXTUALIZANDO A PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL: SEU SURGIMENTO, CONCEITOS E DESAFIOS.

"Promover um estilo de vida saudável dentro da empresa é fazer economia"
(Ricardo De Marchi).

Segundo Chiavenato (2004), o mundo atual é um mundo de organizações, todas as atividades que se realizam na sociedade estão ligadas a uma organização, na qual as pessoas trabalham, dependem delas para a saúde, educação, segurança etc. Nesse sentido, o propósito das organizações é prestarem serviço, produto ou benefício à sociedade, utilizando conhecimento, pessoas, dinheiro, tecnologia, informação e trabalho em equipe. Muchinsky (2004) contrapõe o exposto dizendo que não é fácil compreender o significado de uma organização, pois são entidades abstratas, mas são reais e podem ser consideradas vivas. O autor aponta também que é "um grupo coordenado de pessoas que realizam tarefas para produzir bens ou serviços" (pg. 239).

Dessa forma, no cenário organizacional o administrador, segundo Chiavenato (2004), tem como função guiar a organização a seus objetivos e assegurar que isto será alcançado. Para isso ele precisa planejar, organizar, dirigir pessoas e controlar recursos financeiros, materiais e tecnológicos. Ainda para o autor mencionado, Administrar "não significa apenas executar tarefas ou operações, mas fazer com que elas sejam executadas por outras pessoas em conjunto de maneira satisfatória e que tragam resultados" (p. 6). Escrivão Filho e Perussi Filho (2010) finalizam dizendo que "é responsabilidade do administrador guiar os funcionários, motivando-os a trabalhar zelosamente, objetivando sempre o alcance dos objetivos organizacionais" (p. 85).

Essa visão acima descrita é importante, uma vez que é no interior das empresas, junto dos administradores e demais funcionários que a psicologia organizacional firma sua atuação

como mediador e facilitador de processos no meio corporativo. Sendo assim, surge a psicologia Organizacional e do Trabalho, que segundo Zanelli (2004) está diretamente ligada ao crescimento da industrialização ocorrida no final do século XIX e inicio do século XX, primeiramente conhecida como Psicologia Industrial, onde se preocupava principalmente com a seleção e recrutamento de trabalhadores para as indústrias e soldados para o exército. Ainda segundo o autor os psicólogos pioneiros na área da psicologia organizacional foram Walter Dill Scott e Hugo Munsterberg no século XIX, os quais eram psicólogos experimentais e tinham interesse em seleção e em testes psicológicos.

Outra influência nesta área, segundo Spector (2002), foi Frederico Winslow Taylor, o qual era engenheiro e estudava a produtividade dos funcionários na empresa. Ele defendia que o trabalho deveria ser analisado e para que os funcionários se mantivessem motivados ao executar as tarefas, eles precisariam ser selecionados de acordo com as características relacionadas ao desempenho no trabalho. Deviam também ser treinados para executar as tarefas e serem recompensados por sua produtividade para incentivar a melhoria do desempenho.

Em seguida, segundo Zanelli (2004), o casal, Frank, engenheiro e Liliam, psicóloga, ampliam a ideia de Taylor, estudando maneiras de desempenhar as tarefas eficientemente, ou seja, a forma pelo qual as pessoas as executam. Este estudo foi chamado de estudo do tempo e movimento que implica na medição e na sincronização das ações executadas pelas pessoas durante as tarefas, tendo como objetivo desenvolver uma maneira mais eficiente de trabalho.

Zanelli (2004) salienta ainda que as Guerras Mundiais foram muito importantes no desenvolvimento da psicologia organizacional, onde a Primeira Guerra Mundial ajudou a psicologia organizacional a formar a profissão e dar-lhe aceitação social, já a Segunda Guerra Mundial ajudou a desenvolvê-la. Muchinsky (2004), ressalva que durante a Primeira Guerra Mundial, comitês de psicólogos investigavam a motivação dos soldados, a moral e problemas psicológicos decorrentes da incapacidade física e de disciplina, desenvolveram ainda uma série de testes de inteligência geral e pesquisas sobre a melhor colocação para os soldados alistados, sempre de acordo com a sua capacidade física e mental. O autor finaliza dizendo que a psicologia organizacional cresceu por meio de conflitos globais e foi se emaranhando em um tecido social do qual ela faz parte.

Observa-se assim que, para a prática da psicologia no cenário organizacional, ser mais bem efetivada precisa estar bem embasado teoricamente, pois como nos traz Argimon et.al (2007) a empresa, desde a sua origem, preconiza a produção e o lucro, a psicologia, por sua vez, é uma ciência humana, que tem como objetivo principal o bem-estar do ser humano e prima pela saúde mental. Desta forma, o psicólogo organizacional, para melhor desenvolver o seu trabalho, deve unir esses dois lados, a objetividade empresarial e a subjetividade do trabalhador.

Compreendendo a questão da psicologia organizacional, Spector (2002) contribui ressaltando que a partir do momento que se percebeu que os fatores sociais da organização influenciam no desempenho dos funcionários, a psicologia conquistou seu espaço dentro das organizações, por ser uma área que busca trabalhar o funcionário enquanto indivíduo e compreender seus comportamentos buscando o bem-estar. Muchinsky (2004) vem a somar com essas questões importantes acerca da psicologia organizacional mencionando a psicologia organizacional como uma área muito variada, a qual se originou de diferentes áreas para contribuir no entendimento de problemas econômicos e pessoais dentro das organizações, conseguindo perceber e compreender que não é possível separar a vida pessoal da vida profissional, e sim evidenciando a subjetividade de cada indivíduo.

Nessa mesma linha de pensamento a citação de Borges-Andrade e Pagotto (2010) complementam:

> A Psicologia Organizacional e do Trabalho, pode ser definida como subárea de conhecimento e campo de aplicação de conhecimentos ou de intervenção. Como subárea do conhecimento, tem o fazer humano enquanto objeto de estudo e os contextos do trabalho e das organizações como locais desse estudo. Como campo de aplicação ou intervenção, precisa dar respostas a questões práticas concernentes a interações entre o comportamento humano, o trabalho e as organizações onde este comportamento pode ocorrer, bem como a questões relacionadas às práticas dessas organizações (p. 37).

França (2008) finaliza salientando que a meta da psicologia organizacional é agir contribuindo para as duas esferas chefia e funcionários, tendo algumas atribuições como recrutamento, seleção, treinamento, desenvolvimento de pessoas, avaliação de desempenho, estudo da formação e funcionamento de grupos, estilos de liderança, comprometimento com os objetivos organizacionais, padrões de comunicação. Inclui ainda aconselhamento psicológico, desenvolvimento organizacional por meio de diagnóstico de problemas,

planejamento de mudanças, atuação no âmbito da legislação trabalhista e relação com sindicatos intermediando os conflitos, entrevistas de acompanhamento de funcionários, planejamento/execução de projetos, cargo administrativo, assessoria e consultoria, análise de cargos/salários, diagnóstico situacional, orientação/treinamento para profissionais, entrevistas de desligamento, entre outras práticas pertinentes ao contexto empresarial.

Importante destacar ainda o uso exclusivo do psicólogo dos testes psicológicos, os quais podem ser utilizados pelos profissionais da área nas organizações. A partir desses aspectos, Argimon et.al (2007) enfatiza que o papel do psicólogo organizacional é inserir-se no ambiente organizacional posicionando-se conforme as propostas da psicologia, desenvolvendo objetivos diversos, proporcionando uma atuação conjunta com os demais profissionais, desta forma fortalecendo as interações no campo interdisciplinar, evidenciando que é possível a complementaridade entre as áreas, sem negligenciar as especificidades de cada profissão.

Pode-se dizer ainda que atualmente de acordo com Lima, Costa e Yamamoto (2011) o papel do psicólogo na organização ultrapassa os limites convencionais da área, lidando com categorias ocupacionais diversas, como aqueles que vivem em situação de desemprego/subemprego, de aposentadoria, invalidez, e também os que se inserem em novos arranjos produtivos, como as cooperativas e trabalho voluntário. Finaliza-se essa contextualização da psicologia organizacional a partir da visão de Lima, Costa e Yamamoto (2011) os quais colocam que a história da inserção do psicólogo no contexto do trabalho, como um remontar do desenvolvimento da própria Psicologia no Brasil, é permeado de polêmicas que abrangem, desde a sua denominação, as atividades que seriam de sua competência, até o lugar que o profissional desse campo ocuparia na divisão capitalista do trabalho.

2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

"A pesquisa é uma atitude e uma prática teórica de constante busca que define um processo intrinsecamente inacabado e permanente, e de aproximação sucessiva da realidade que nunca se esgota".

(Minayo, 2007).

Segundo Gil (2010) a pesquisa é um processo formal e sistemático de desenvolvimento do método científico, seu objetivo é descobrir respostas para problemas mediante o emprego de procedimentos científicos. Pode-se dizer que a pesquisa é realizada quando se tem um problema e não se tem informações suficientes para resolvê-lo.

Dessa forma o referido estudo do ponto de vista de sua natureza é aplicada, pois objetiva-se gerar conhecimentos para aplicação prática dirigida a solução de problemas específicos, utilizando abordagem qualitativa. De acordo com Neves (1996), esta abordagem, não busca enumerar ou medir eventos e geralmente não emprega elementos estatísticos para análise de dados, seu foco é amplo sendo necessário um contato direto e interativo do pesquisador com o objeto de estudo.

O estudo se classifica do ponto dos seus objetivos como uma pesquisa descritiva, absorvendo informações e relatos dos entrevistados. Quanto aos procedimentos técnicos se utilizou da pesquisa bibliográfica, pois teve um embasamento teórico, baseado em autores e obras existentes na literatura científica. Para coleta de dados o instrumento de pesquisa utilizado foi uma entrevista semiestruturada, gravada e posteriormente transcrita para análise, com permissão dos sujeitos envolvidos na pesquisa, após assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

No início da pesquisa de campo foi esclarecido ao entrevistado o objetivo da mesma, destacando que os dados seriam confidenciais, enfatizando o caráter sigiloso das informações onde somente o pesquisador terá acesso às informações prestadas, podendo o participante desistir a qualquer momento. Após, foi solicitado que assinassem o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido já mencionado acima, uma cópia ficou com o pesquisador e outra com o sujeito da pesquisa. Esta pesquisa teve a aprovação do Comitê de Ética da URI - Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões - Câmpus Frederico Westphalen, sob o protocolo CAAE 0061.0.284.000-11.

A entrevista foi realizada nas dependências da organização, com a devida autorização dos responsáveis pela instituição. Foram entrevistados seis gestores, atuando no ramo empresarial há no mínimo um ano, onde três destes possuem psicólogos organizacionais trabalhando na empresa e três não possuem psicólogos na organização, sendo do sexo masculino, atuando no comércio e na indústria, com formações diversas dentre elas

Administração, Ciências Contábeis, Economia e Engenharia Química, contendo acima de 90 funcionários. Importante mencionar que o número de sujeitos participantes da pesquisa foi definido a partir de um primeiro contato com as empresas da região, sendo que para tal, consultou-se uma lista fidedigna com tais informações, adquirida em setor relacionado ao ramo empresarial da região estudada.

Neste sentido, as informações foram coletadas durante a pesquisa de campo que aconteceu em seis Organizações Empresariais, localizadas em um município do interior do Rio Grande do Sul. As entrevistas foram realizadas individualmente com os gestores, nas empresas onde os entrevistados trabalham, com duração média de 45 minutos. Segundo o Conselho Regional de Desenvolvimento Médio Alto Uruguai (COREDE 2011), a região onde estão localizadas estas empresas é essencialmente agrícola, porém com um avanço significativo no que diz respeito ao comércio e à indústria, com uma população de 176.462 habitantes, em uma área de 5.258,0 km², possuindo uma densidade populacional de 33,6 hab./km², sendo esse o cenário da referente pesquisa.

Durante a divulgação dos dados coletados na pesquisa, por uma questão de ética, os sujeitos envolvidos não tiveram seus nomes e imagens divulgadas. Por este motivo, foram colocados nomes fictícios, evidenciados na análise apresentada a seguir, com os nomes de filósofos, preservando a identidade dos envolvidos.

A análise dos dados foram sujeitos ao método com base na análise de conteúdo, que segundo Bardin (1977) é um conjunto de técnicas de análise das comunicações, que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, essa técnica consiste em classificar os dados nas categorias sendo que esse aspecto depende do objetivo, do que se procura encontrar, das respostas nos achados da pesquisa. Na referida pesquisa procurou-se identificar situações e atitudes que possam estar envolvidas no tema da pesquisa e que viessem a responder o problema dessa pesquisa sendo este: *Qual a percepção dos empresários frente ao papel do psicólogo no contexto organizacional?*

3 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

"Categorizar é desmembrar textos em unidades, ou seja, descobrir os diferentes núcleos de sentido que constituem a comunicação, e posteriormente, realizar o seu reagrupamento em classes ou categorias".

(Bardin, 1977).

Existem muitas possibilidades de atuação do psicólogo no contexto organizacional, para isso ele precisa conhecer este espaço de forma integrada e sistêmica, estar capacitado para a execução destas atividades. Neste contexto, para que este trabalho seja mais bem avaliado, mais conhecido e melhor compreendido é necessário identificar a percepção dos empresários frente ao papel do psicólogo no contexto organizacional, objetivo esse proposto com esse estudo.

A partir da coleta dos dados, com base na análise das entrevistas, foram encontradas 68 unidades de significados relevantes ao estudo aqui proposto. Após este momento, as unidades de significados foram agrupadas, possibilitando a estruturação de três categorias que sintetizaram as principais ideias e concepções buscando responder os objetivos da pesquisa, sendo a primeira: Conceituando psicologia organizacional segundo a visão dos gestores, ou seja, tem o objetivo de relatar e discutir o que os gestores entendem por psicologia organizacional e o trabalho do psicólogo na organização.

Na segunda categoria consta a importância da presença do psicólogo no contexto organizacional, buscando averiguar se os empresários consideram importante ter a presença do psicólogo na empresa e o porquê desse aspecto. Para finalizar foi construída a terceira categoria, a qual aborda as contribuições significativas frente às práticas dos psicólogos nas organizações.

As mesmas categorias foram utilizadas na análise dos dados e suas discussões, ou seja, tanto para as empresas que possuíam psicólogo no seu quadro funcional, como aquelas que não apresentavam esse profissional na organização, evidenciando assim a comparação que o estudo se objetivou desses dois universos corporativos. As categorias de análise foram distribuídas e organizadas, no texto a seguir. Como já mencionado, foram utilizados nomes de filósofos para identificar os entrevistados, mantendo o anonimato dos participantes do estudo, preservando suas identidades.

3.1 Conceituando psicologia organizacional segundo a visão dos gestores

"A psicologia organizacional é comumente definida como o estudo científico do comportamento humano em organizações de trabalho".
(O`BRIEN, 1986, apud ZANELLI, 2002).

Quanto ao conceito de psicologia organizacional Spector (2002) traz que a psicologia organizacional é uma ciência do comportamento humano, da cognição e da motivação, aplicados a organizações de trabalho. Buscando entender a instituição e seus funcionários propiciando o bem estar dos mesmos e o crescimento da organização como um todo. Em relação a isso os gestores entrevistados que possuem psicólogos atuando na organização trazem que o profissional de psicologia trabalha com o desenvolvimento de pessoas, recrutamento e seleção, resolução de problemas, retenção de talentos, controla conflitos e entende as relações entre as pessoas. Pode-se verificar claramente esse aspecto, em algumas das colocações dos entrevistados, empresário **Aristóteles** coloca *"para mim é a parte da psicologia que está vinculada à resolução de problemas nas empresas entendendo empresa produtora de produtos ou serviços".* **Sócrates** ainda complementa dizendo *"A Psicologia Organizacional no meu entender é um profissional que vem para a empresa para ajudar o gestor na questão de recursos humanos, de controlar conflitos, basicamente isso."* Para **Galileu** *"O psicólogo faz parte de um setor de uma empresa de grande valia, no desenvolvimento de pessoas, aqui na empresa tem a psicóloga ou tem uma pessoa formada em psicologia já na área estratégica".*

Já os empresários que não possuem psicólogos no quadro funcional da empresa colocam que o psicólogo vai ver se o funcionário está em condições de vir trabalhar, diagnosticar as capacidades dos profissionais e direcioná-los para a área adequada, fazer pesquisa de clima, recrutamento e seleção e medir e prevenir absenteísmo. Para melhor exemplificar estas colocações são apresentadas algumas das colocações dos gestores como: **Platão** *"Acho que em se tratando de empresa o trabalho dele é diagnosticar as capacidades do profissional e para que com isso ele consiga direcionar o profissional para a área mais indicada".* **Agostinho** complementa *"Eu acho que os psicólogos fazem pesquisa de clima,*

entrevistas, aqueles testes que parece que não tem nada a ver com a contratação do cargo, para descobrir como é o perfil se a pessoa se encaixa ou não no cargo".

Com isso constata-se que há pouco conhecimento destes profissionais referente ao entendimento do que vem a ser a psicologia organizacional e o trabalho do psicólogo na organização estando presos a métodos tradicionais como recrutamento e seleção, pois Zanelli e Bastos (2004) nos trazem que as atividades desenvolvidas pelo psicólogo nas organizações possuem dimensões técnicas, estratégicas e políticas. Pode-se dizer ainda que esta falta de conhecimento acaba sendo um obstáculo para atuação do psicólogo neste contexto. O CFP (Conselho Federal de Psicologia) (2000) afirma que o não conhecimento da população, sobre a função do psicólogo, resulta em preconceito, desvalorização dos profissionais e limitação das possibilidades de trabalho. Zanelli e Bastos (2004) ao falarem da atuação do psicólogo no contexto Organizacional, mencionam que as atividades fora do tradicional, como a elaboração de projetos organizacionais, diagnósticos empresariais, consultorias, contribuem para que estes profissionais possam ter inserção maior dentro da organização.

Costurando as colocações de ambos os gestores vemos que aqueles que contam com a participação do psicólogo na empresa têm uma visão mais abrangente da mesma, bem como da função do psicólogo. Pode-se visualizar essa questão claramente, em duas colocações dos entrevistados sendo que o primeiro entrevistado possui psicólogo na empresa e o segundo não tem inserido no quadro de funcionários o profissional da psicologia. **Galileu** "*A área de psicologia na empresa faz parte da área estratégica, está logo abaixo da direção no organograma e ela trabalha só com desenvolvimento de pessoas não faz a parte de departamento pessoal, folha etc*". Agostinho "*Não sei o que é psicologia organizacional ou o trabalho do psicólogo na empresa, eu acho que fazem entrevistas, recrutamento e seleção*".

Segundo Antônio (2009) a psicologia organizacional vem, hoje, desenvolvendo recursos para melhorar a qualidade do ambiente de trabalho, seja através da análise do sujeito em sua atividade e na sua relação com outros indivíduos ou através da análise da própria estrutura organizacional. Desta forma pode se responder ao objetivo geral da pesquisa que era a percepção dos gestores frente ao papel do psicólogo no contexto organizacional. Sendo assim, percebe-se que este papel não está bem claro na visão dos gestores.

3.2 A importância da presença do psicólogo no contexto organizacional

"A globalização e as consequentes mudanças no mercado de trabalho tornaram o psicólogo organizacional um profissional mais valorizado".
(Zanelli, 2004).

França (2008) destaca a importância do psicólogo na organização, pois este profissional "ajuda a organização a pensar" e assim torná-la capaz de lidar com problemas emergentes das mudanças nas relações entre o humano e o trabalho. Em relação a isso, os empresários que contam com a presença do psicólogo na empresa trazem que sua presença é importante devido ao conhecimento grande que o profissional tem de pessoas, importante na seleção, pois enxergam mais o íntimo, o interior do sujeito o que não esta explícito na fala das mesmas, é capacitado, para escutá-las, sentir se elas estão no lugar certo. É uma ponte de ligação entre o gestor e funcionários sendo importante ainda na execução de ações de treinamento, motivação e solução de conflitos. Como nos traz **Aristóteles** "*É importante porque ela traz aquele conhecimento que não é o conhecimento empírico que é muito usado na empresa, é um conhecimento que tem base fundamentada, então, ela nos ajuda muito nisso, eu nem imagino uma pessoa fazendo seleção que não seja uma psicóloga*". **Galileu** coloca ainda "*que é importante porque este profissional entende de gente, conhece muito bem de pessoas, e eu costumo sempre dizer que independente do que você faça na vida, para você ter sucesso você tem que entender de gente, então o psicólogo entende disso muito bem".*

Percebe-se nestas colocações o quanto a visão destes gestores coloca o "problema" no sujeito, no funcionário, colocando com se a presença do psicólogo na organização fosse somente para atender a demanda dos funcionários esquecendo-se do contexto organizacional como um todo, pois sabe-se que psicologia organizacional abrange o todo da empresa como nos traz Spector (2002) que a psicologia organizacional busca entender a instituição e seus funcionários propiciando o bem estar de ambos. Muchinsky (2004) complementa que a psicologia organizacional é uma área da psicologia muito rica e diversificada, pois se preocupa com as pessoas neste ambiente, compreendendo que este contexto bem como o pessoal pode influenciar de forma positiva ou negativa na vida do sujeito.

Já os gestores que não contam com o trabalho do psicólogo destacam que a importância é que estes profissionais têm a capacidade de resolver os problemas das pessoas, orientarem o administrador na hora da contratação, ouvir os funcionários e gestores e utilizar de instrumentos para medir se a pessoa é boa ou não para o cargo. Percebe-se isso nas falas dos empresários, **Platão** diz: "*Ele pode orientar o administrador na hora da contratação, e fazer aquele ajuste que sempre existe, problema de atrito ou até fofocas que surgem dentro de uma área de trabalho*". **Coutinho** complementa "*Ajuda os funcionários a resolver seus problemas fora da empresa ou até mesmo dentro da dela*".

Percebe-se nestes resultados que o ser humano como traz França (2008) está sendo mais visto dentro da organização, e reconhecido, pois o trabalho na empresa hoje não deve ser analisado apenas em relação às técnicas de produção e dominação, mas considerando a maneira como os sujeitos vivenciam e dão sentido às suas experiências de trabalho, e estas variam conforme o contexto social, histórico e econômico. Nardi (2006) complementa esta ideia salientando que a relação com o trabalho certamente é vivida de forma distinta entre o cidadão e o escravo na Grécia, o senhor e o servo na Idade Média, ou entre o operário da indústria fordista e o jovem analista de sistemas nas atuais empresas. Desta forma Fonseca (2005) coloca que é nesse sentido que a psicologia organizacional vem ganhando espaços importantes, vindo a trabalhar com os sujeitos e a organização como um todo.

Um dado importante presente nas entrevistas dos empresários que não contam com a presença dos gestores é que alguns deles não apresentam pontos negativos da presença do psicólogo na empresa, citando pontos positivos e importantes, porém não contam com este profissional, quando questionado se pensam nisso, colocam que se esbaram no custo como nos diz **Agostinho** "*Um custo morto*". Cabe aqui à psicologia repensar suas práticas buscando um melhor aperfeiçoamento e divulgação de suas práticas.

3.3 Contribuições significativas frente às práticas dos psicólogos nas organizações

> *"O ideal é que teoria e prática caminhem juntas, pois o conhecimento técnico e a aplicação metodológica precisam estar relacionados, já que nem sempre o conhecimento implica o saber fazer".*
>
> (Andressa Soares Pereira).

Antigamente, na sociedade em que vivemos, quando se percebia a necessidade de mudança de desempenho dos funcionários dentro de uma organização era comum pensar que a solução mais adequada era o treinamento. Dessa forma, contratava-se uma pessoa ou uma empresa para trabalhar determinada temática a fim de "motivar" os empregados.

Porém, em um cenário mais atual sabe-se que isso não funciona, pois a motivação ou o bem estar na empresa vai além de um simples treinamento, sendo assim a psicologia ganha seu espaço, utilizando-se de métodos oriundos da psicologia e questões relacionadas ao trabalho, tendo o objetivo de promover o desenvolvimento integral do funcionário, a sua satisfação em relação ao trabalho e por consequência, desenvolver a organização, porém a mesma encontra alguns limites que foram colocados como sugestão pelos gestores participantes desse estudo. Os empresários que contam com o trabalho do psicólogo na empresa colocam como sugestão aos psicólogos a importância em ter maior conhecimento na questão administrativa e organizacional, entender do negócio, estudar mais e fazer o trabalho com amor, ser proativa, conhecer a empresa que vai trabalhar e conhecer leis trabalhistas. **Peter**, um dos entrevistados, nos expõe que é importante que: "*Ele tenha capacitação, treinamento não apenas em psicologia, mas quem sabe em departamento pessoal, treinamento, medicina do trabalho que esta muito ligada a recursos humanos*". **Galileu** concorda dizendo que "*Falta bastante, eu não sei como está o curso atualmente, mas a gente sentiu uma carência muito grande na questão organizacional, e administrativa de entender do negócio, então entende de gente mais não entende de negócio".* Trazem também que o curso de psicologia é visualizado extremamente como um contexto clínico e não organizacional e por isso os profissionais acabam não conhecendo muito da parte organizacional.

Lema (1999) confirma esta afirmação quando diz que existe uma defasagem entre a formação do psicólogo e a atuação deste profissional, a qual reflete na necessidade, de reformulação, na formação acadêmica. Zanelli (2002) complementa que além de incompleta, a formação acadêmica dos psicólogos organizacionais reduz o nível de percepção destes profissionais acerca da complexidade dos ambientes organizacionais. Portanto, se percebe que a ineficiência na formação é um aspecto determinante para as percepções limitadas dos gestores sobre a atuação do psicólogo.

Vemos aqui que muitas vezes a imagem do psicólogo na organização pode ficar comprometida, pela falta de conhecimento e capacitação dos profissionais representantes na área, e acabam por muitas vezes desconhecer os caminhos que devem percorrer para realizar de forma eficiente e com eficácia o seu trabalho na organização. No que se refere à busca de aperfeiçoamento Zanelli (2002) enfatiza "como formas de superação das deficiências, grupos de estudo, curso de pós-graduação (especialização e mestrado), cursos na empresa e pela própria experiência" (pg.53).

A visão dos empresários que não possuem psicólogos na empresa, destacam como sugestão aos psicólogos, fazer visitas nas empresas, palestras, para apresentar o trabalho do psicólogo, as vantagens e a viabilidade, tangibilizar o que o psicólogo faz, fazer contrato de risco. Podemos melhor expressar esta colocação através da fala do entrevistado **Platão** que coloca: "*Uma sugestão daqui a pouco seria fazer visitas ou junto com a ACI (Associação Comercial e Industrial) realizar algum tipo de palestra que pudesse ser convidado os empresários para que fosse apresentado lá, a viabilidade e as vantagens que isso apresenta, pois as vezes os empresários olham somente pela questão do custo e não vê no resultado".* Verificamos que a dificuldade de quantificar os resultados, das intervenções dos psicólogos, é um aspecto que dificulta a entrada do psicólogo nestas organizações, sendo que a empresa acaba vendo a presença deste profissional na mesma apenas como custo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

"O que vale na vida não é o ponto de partida e sim a caminhada, caminhando e semeando no final terás o que colher".

(Cora Carolina).

Ao caracterizar a percepção dos gestores frente ao papel do psicólogo no contexto organizacional, verificou-se que, apesar das mudanças que o mundo e as organizações vêm passando atualmente, bem como a psicologia ganhando mais espaços, ainda se vê certa resistência por parte dos gestores, principalmente daqueles que não contam com o trabalho do psicólogo na empresa, frente ao trabalho do mesmo, acreditando que está muito ligada a custos. Vê-se ainda que os empresários demonstram não saber realmente qual é o papel do

psicólogo dentro da organização, no que diz respeito a sua percepção frente a este trabalho. De modo que a maioria dos gestores define a psicologia organizacional com tarefas que os psicólogos possivelmente desempenham dentro da organização.

Percebe-se também que os gestores têm voltada a visão da atuação do psicólogo a métodos tradicionais, e mais técnicos. Vê-se com isso que é um desafio muito grande para os profissionais que pretendem trabalhar nesta área. Pensa-se que seria importante desenvolver atividades que viessem a mostrar a estes gestores como realmente é o trabalho do psicólogo na organização e sua importância, como, palestras, folders informativos, entre outros. E aos psicólogos se manter em constante formação buscando conhecer mais da organização se apropriando de conteúdos da administração, dos objetivos pelos quais estão inseridos dentro da organização, pois a formação acadêmica é insuficiente na área organizacional sendo esta uma das dificuldades apresentadas pelos gestores onde destacam que somente esta formação não os capacita para as intervenções nas organizações.

As dificuldades encontradas na coleta dos dados da presente pesquisa foi o contato com os sujeitos pesquisados, pois estava-se trabalhando com empresários e sabe-se que devido à correria do dia a dia de uma empresa têm pouco tempo, para desprender a este tipo de questionamento. Mas devido à persistência conseguimos realizá-las, após este momento os gestores se mostraram disponíveis e abertos à realização deste estudo. A falta de conhecimento de alguns gestores referente à psicologia é uma evidência das limitações das organizações e seus gestores.

A pesquisa contribuiu para o campo da psicologia à medida que são descritos subsídios, que vêm ampliar a visão dos gestores referente à psicologia e possibilitar aos psicólogos, maneiras de se autoavaliar e buscar a formação mais apropriada para desempenhar sua função dentro da organização. A partir dos resultados desta pesquisa outros estudos podem ser propostos como o processo de formação do psicólogo, para intervir em organizações.

Dessa forma foi possível evidenciar também uma visão sobre como é visualizado o trabalho do profissional em psicologia pela organização, proporcionando ao psicólogo a oportunidade de melhorar sua atuação e ampliar suas atividades, pois se sabe que é importante o trabalho do psicólogo na organização, porém algumas vezes é necessário também refletir sobre esta ação. A pesquisa possibilitou ainda, compreender o contexto empresarial e sua

relação com a psicologia organizacional, ressaltando as diferenças que o profissional da psicologia pode desencadear no contexto empresarial, na medida em que agrega conhecimento e soma vantagem competitiva à empresa, indo além das técnicas, assumindo papel importante nas decisões, contribuindo para o bom desenvolvimento das organizações com seu perfil de agente mediador e facilitador nos processos vinculados ao meio organizacional. Conclui-se, que os psicólogos podem conquistar espaços significativos dentro da organização, porém isso exige muito trabalho deste profissional e uma boa qualificação. Pensa-se ainda em divulgar em jornais e rádios que abrangem a região onde estão localizadas as empresas participantes da referida pesquisa, seminários e congressos o resultado da mesma, pois através da disseminação do conhecimento é que se podem possibilitar reflexões diante da temática central da pesquisa aqui apresentada.

EXECUTIVES' INSIGHTS ON PSYCHOLOGIST'S ROLE IN THE ENTERPRISE WORK ENVIRONMENT

Abstract: Psychology is currently largely used in companies, gaining relevance at the business and enterprises arena. Nerveless, its usage still face some barriers, just like the lack of knowledge from business administrators about the job of a psychologist at inside the companies. This can be specifically related to the lower number of psychologists acting at the companies present at the investigated region. This research had as the main goal to execute a study to compare the vision of business administrators who have psychologists working inside their companies, with those who haven't. The analysis was focused on how business administrators understand about the work psychologists do inside the companies, what their roles and what is their contribution to the company. The study has a qualitative nature and for each data gathering, six administrators working at the commercial/industrial area were interviewed. Those administrators work at a city in Rio Grande do Sul and they have at least 1 year working as business administrators on the respective company. The data analysis was executed using the Bardin method (1977), allowing the structuration in categories, presenting the organization psychology to the administrators. The results have shown that psychologists role in the companies is not clear for the business administrators who presented special interest in psychologists in the companies with focus at employees but not at the global organization/company context. In face of the current contributions of psychologists inside companies, administrators can understand psychologists' actions using traditional methods, and there is a challenge for the psychologists to set a new vision to the business administrators using new practices at the current business/enterprises scenario.

Keywords: Business administrators. Psychologist. Psychology. Companies.

Referências

ANTÔNIO, José Zaib. **Psicologia Organizacional.** Disponível em: <http://famanet.br/pdf/cursos/semipre/psicologia_organizacional_md3.pdf>. Acesso em: 11 jul. 2012.

ARGINON, Irani Iracema de Lima et.al. **O Profissional da Psicologia nas Organizações:** A Significação dos Valores Empresariais no Trabalho da Psicologia. Disponível em: <http://www.sicoda.fw.uri.br/revistas/artigos/1_8_89.pdf>. Acesso em: 16 abr. 2012.

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo.** Lisboa: Edições 70, 1977.

BORGES- ANDRADE, Jairo Eduardo; PAGOTTO, Cecília do Prado. **O Estado da Arte da Pesquisa Brasileira em Psicologia do Trabalho e Organizacional.** Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ptp/v26nspe/a04v26ns.pdf>. Acesso em: 19 jun. 2013.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA (Brasil). **Pesquisa Conselho Federal de Psicologia.** 2000. Pesquisa realizada pela WHO. Disponível em: <http://www.pol.org.br/pol/export/sites/default/pol/publicacoes/publicacoesDocumentos/Pesquisa_WHO2000.pdf> Acesso em: 06 jun. 2012.

COREDE DO MÉDIO O ALTO URUGUAI. Disponível em: <http://www.fee.tche.br/sitefee/pt/content/resumo/pg_coredes_detalhe.php?corede=M%E9dio+Alto+Uruguai>. Acesso em: 19 jun. 2013.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos:** O Capital Humano das Organizações. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

FILHO, Edmundo Escrivão; FILHO, Sergio Perussi. **Teorias de Administração:** Introdução ao Estudo do Trabalho do Administrador. São Paulo: Saraiva, 2010.

FONSECA, D. B. (Org.). **Práticas Psicológicas e Reflexões Dialógicas.** São Paulo: Casa do Psicólogo, 2005.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Práticas de Recursos Humanos - PRH**. São Paulo: Atlas, 2008.

GIL, Antônio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

LEMA, C. R. D. **Um estudo teórico sobre a formação do psicólogo organizacional do Brasil.** Psicologia: Teoria e Prática. 1999. p. 31-41. Disponível em: <http://www3.mackenzie.br/editora/index.php/ptp/article/viewFile/1139/836>. Acesso em: 07 jun. 2012.

LIMA, Fellipe Coellho; COSTA, Ana Ludmila Freire; YAMAMOTO, Oswaldo Hajime. **O Exercício Profissional do Psicólogo do Trabalho e das Organizações:** Uma Revisão da Produção Científica**.** Disponível em:

<http://www.periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/view/22779/20745>. Acesso em: 19 jun. 2013.

MOURA, Maria Lucia Seidel de; FERREIRA, Maria Cristina; PAINE, Patricia Ann. **Manual de Elaboração de Projeto de Pesquisa**. Rio de Janeiro: VERJ,1998.

MUCHINSKY, Paul M. **Psicologia Organizacional**. São Paulo: Pioneiro Thomson Learning, 2004.

NARDI, H.C. **Ética, trabalho e subjetividade:** trajetórias de vida no contexto do capitalismo contemporâneo. Porto Alegre: UFRGS, 2006.

NEVES, José Luis. **Pesquisa Qualitativa - Características Usos e Possibilidades**. Disponível em: <http://www.ead.fea.usp.br/cad-pesq/arquivos/c03-art06.pdf>. Acesso em: 27 ago. 2011

SPECTOR, Paul E.; VISCONTE, Solange Aparecida. **Psicologia nas Organizações.** São Paulo: Saraiva, 2002.

ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

ZANELLI, José Carlos. **O psicólogo nas Organizações de Trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2002.