

PERCEPÇÕES SOBRE A FORMAÇÃO ACADÊMICA, A INSERÇÃO PROFISSIONAL E A ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO

PERCEPTIONS ABOUT THE ACADEMIC FORMATION, THE PROFESSIONAL INSERTION AND THE ACTUATION OF THE ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGIST AND THE WORK

Sâmela Matias Nóbrega¹
Larissa Vasconcelos Rodrigues²

RESUMO

Este estudo descreve a percepção de 27 psicólogas (os) acerca da formação acadêmica, inserção no mercado de trabalho e atuação na área da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) em Juazeiro do Norte, Ceará. Para tanto, utilizou-se como ferramenta o questionário online enviado aos sujeitos da pesquisa através das redes sociais Instagram e WhatsApp. A análise dos dados evidenciou cinco categorias que discutem sistematicamente: a discrepância na compreensão da POT enquanto campo teórico-prático na atualidade; as divergências de opinião quanto à formação acadêmica ofertada durante a graduação; a baixa inserção profissional na área; as restrições enfrentadas a atuação do psicólogo organizacional e do trabalho; e o potencial transformador das intervenções propostas no arcabouço teórico da POT. Com base nos resultados obtidos, compreende-se que a POT deve ser explorada em suas diferentes dimensões promovendo o aperfeiçoamento e a integração do campo, oportunizando assim uma maior clareza da área ao psicólogo organizacional e do trabalho.

Palavras-chave: Psicologia. Área de atuação profissional. Capacitação Profissional.

ABSTRACT

This study describes the perception of 27 psychologists about the academic formation, insertion in the labor market and performance in the area of Organizational and Work Psychology (OWP) in Juazeiro do Norte, Ceará. To do so, the online questionnaire sent to the research subjects through the Instagram and WhatsApp social networks was used as tool. The data analysis revealed five categories that systematically discuss: the discrepancy in the understanding of OWP as a theoretical-practical field in the

¹ Graduada em Psicologia pelo Centro Universitário Dr. Leão Sampaio (UNILEÃO). E-mail: samelamn@gmail.com

² Especialista em Gestão de Recursos Humanos pela Faculdade de Juazeiro do Norte (FJN). Graduada em Psicologia pelo Centro Universitário Dr. Leão Sampaio (UNILEÃO). Docente do Centro Universitário Dr. Leão Sampaio (UNILEÃO). E-mail: larissavasconcelos@leaosampaio.edu.br

present; the divergences of opinion regarding the academic formation offered during the graduation; the low professional insertion in the area; the constraints faced by the performance of the organizational and the work psychologist; and the transformative potential of the interventions proposed in the theoretical framework of the OWP. Based on the obtained results, it is understood that the POT should be explored in its different dimensions promoting the improvement and the integration of the field, thus providing a greater clarity of the area to the organizational and work psychologist.

Keywords: Psychology. Area of professional performance. Professional training.

INTRODUÇÃO

A psicologia em seus cinquenta e sete anos de regulamentação no Brasil cresce enquanto ciência e profissão buscando sua constante atualização junto às realidades e dimensões que constituem o humano, sendo possível destacar como uma de suas relevantes contribuições o desenvolvimento do campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT). Esta área de estudo e prática com suas especificidades, desenvolve-se nas últimas décadas enquanto núcleo que busca compreender seu objeto de estudo fundamentado nas complexas relações que se estabelecem quando pensado o trabalhador, o trabalho, a gestão e as organizações (LEITE et al., 2011; PINHEIRO, MARIO, GIACOMINI; 2012).

A POT configura-se como o terceiro maior campo de atuação em psicologia, sendo antecedido pela clínica e pelas políticas públicas (BASTOS, GONDIM, 2010). A partir da investigação de bibliografias em formato digital observa-se uma desatenção quanto à produção de estudos recentes que discutam criticamente o processo formativo, a entrada no mercado de trabalho e o exercício profissional do psicólogo inserido nas organizações de trabalho, em especial no Estado do Ceará. Diante da problematização relacionada ao objeto de estudo aqui proposto, tem-se como pergunta norteadora: Como psicólogos percebem a formação acadêmica, a inserção profissional e a atuação no âmbito da POT?

Com o propósito de contribuir para disparar a reflexão crítica acerca da constituição do psicólogo em POT, a seguinte pesquisa possibilita a comunidade acadêmica, psicólogos (as) e demais categorias profissionais aprofundar-se no entendimento das potencialidades e dos desafios presentes no campo. Assim, tendo em vista a seguinte proposta, o estudo tem como objetivo compreender como psicólogos percebem a formação acadêmica, a inserção no mercado de trabalho e as possibilidades de atuação profissional em Psicologia Organizacional e do Trabalho.

Propondo-se a explorar tais questões, será sistematizado inicialmente o referencial teórico que embasa o estudo aqui realizado, a metodologia utilizada

para aproximação com os sujeitos da pesquisa, seguida pelos resultados e discussões das categorias advindas da coleta e análise dos dados e por fim as considerações finais.

REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

A PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO NO BRASIL

A psicologia aplicada ao trabalho no Brasil tem sua origem conjugada aos processos de transformação econômica ocorridas no decorrer dos séculos XIX e XX. Nesse período a economia transitou de essencialmente escravocrata e de caráter agrário para a nascente industrialização nos centros urbanos. Nesse cenário, a psicologia ensaiou seus primeiros passos direcionando-se a racionalização, a cientificidade e a inovação no controle dos processos produtivos, fundamentando-se no aumento da eficiência-produtividade dos trabalhadores e na lucratividade para os capitalistas industriais (GOULART, SAMPAIO, 2013; ZANELLI, BORGES-ANDRADE, BASTOS, 2014).

Visualizando a constituição da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) ao longo de seu percurso histórico no Brasil, observa-se desde sua origem períodos que se agregam e se ampliam de acordo com as demandas correntes em cada contexto. É possível sistematizar três momentos: a Psicologia Industrial (PI), a Psicologia Organizacional (PO) e a Psicologia do Trabalho (PT). Por volta dos anos 20 delinea-se a PI focalizando a psicotécnica com a aplicação de testes psicológicos, a seleção e a colocação de pessoal. Com a intensificação da industrialização nasce a PO juntamente a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Posteriormente, a PT se caracteriza pela ênfase nas questões de saúde do trabalhador e na preocupação para além das organizações (PINHEIRO, MARIO, GIACOMINI, 2012; ZANELLI, BORGES-ANDRADE, BASTOS, 2014).

A terminologia Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), estabelecido na década de 90, é utilizado na configuração atual para articular as diversas atividades do psicólogo, que vão das mais técnicas as mais estratégicas, das organizacionais ao do trabalho. Observa-se a sistematização de três subáreas para melhor visualização de seus objetivos e contribuições, são elas: PO, Gestão de Pessoas (GP) e PT. A primeira direciona-se a interação entre comportamento no trabalho e a organização. A segunda trata da forma como a organização capta, integra, avalia, desenvolve e retém seus colaboradores. A última busca a compreensão da relação entre comportamento humano e o trabalho (PINHEIRO, MARIO, GIACOMINI, 2012; ZANELLI, BORGES-ANDRADE, BASTOS, 2014).

Bernardo et al., (2017) considera que apesar do campo acadêmico e profissional considerar a POT como uma área única que reúne o trabalho como objeto de estudo da Psicologia, os autores defendem a clareza e distinção nos

diferentes enfoques dados ao trabalho, como por exemplo, as perspectivas da Psicologia Organizacional e da Psicologia Social do Trabalho citadas em seu estudo. Logo, estes apontam que apostar na diferenciação dos diversos campos é fundamental, pois não se tratam de abordagens que se complementam em um mesmo objeto, mas sim tradições que construíram e carregam suas próprias teorias e concepções.

No que se refere à compreensão de Bastos (2003) a POT contempla a diversidade da área, pois se propõem a examinar dois grandes eixos, as organizações e o trabalho. No primeiro, consideram-se as organizações enquanto ferramenta social que orienta a coletividade humana e o trabalho. E o segundo, como elemento transformador da matéria e reproduzidor da vida humana.

Portanto, observa-se nessa breve trajetória o quanto a POT vem se transformando enquanto área que busca traduzir as necessidades e construções humanas em relação ao trabalho e as organizações. Ao mesmo tempo em que esta, para além de se adequar ou moldar-se as expectativas e exigências do cenário atual de trabalho e emprego, tem buscado desenvolver-se criticamente para atender as demandas da classe trabalhadora.

FORMAÇÃO ACADÊMICA EM PSICOLOGIA: ÊNFASE NA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO

A Psicologia Organizacional e do Trabalho, em seus aspectos teórico-práticos, fundamenta-se nas concepções e tentativas de respostas trazidas as demandas de cada período de seu desenvolvimento no Brasil. Compreender e discutir as configurações em que se apresenta a POT atualmente requer uma formação acadêmica crítica-reflexiva acerca do contexto histórico da psicologia e especificamente dessa área.

Os movimentos de procura pela graduação em psicologia tiveram seu pico de crescimento no país em 1970 e 1990, período estes marcados pela ditadura militar e pela privatização do ensino superior brasileiro, seguido pelo ano de 2007 com a criação das políticas de acesso de jovens ao ensino superior e pela crescente demanda por serviços psicológicos; conseqüentemente, aumentando a quantidade de profissionais formados que se tornaram conhecidos e valorizados pela população (BORGES-ANDRADE et al., 2015; CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA, 2018).

Após sua regulamentação a psicologia ainda manteve sua formação básica em campos já tradicionais como a clínica, a escola e o trabalho. Analisando as principais disciplinas neste período, a formação para a atuação psicológica no trabalho e dentro das organizações tinha, além de conteúdos transversais a toda atuação como a Ética Profissional, a ênfase em apenas duas temáticas: a Seleção e Orientação Profissional e a Psicologia da Indústria. Percebe-se então como finalidade da graduação nesse período o preparo de profissionais liberais

e autônomos focados na solução de conflitos psicológicos e capacitados para intervenções individuais e curativistas. Enquanto, o início do que viria a ser a POT se inseria nesse contexto de forma pouco explorado enquanto teoria e prática (RODRIGUES, ZANIANI, 2017; CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA, 2018).

Com a necessidade de repensar o currículo mínimo de Psicologia em vista das demandas que emergiam do cenário social e das lacunas na prática profissional, a criação das Diretrizes Curriculares Nacionais (DCN) possibilitou a reflexão sobre como a POT se integrava nos cursos de graduação. Observou-se que até então o espaço reservado a essa área era mínimo, sendo abordada de maneira acrítica, tecnicista e gerencial, assim como, a teoria vista na formação não correspondia à produção de conhecimento construída por esse campo (COELHO-LIMA, BENDASSOLLI, YAMAMOTO, 2014).

Discussões na área expõem que a formação do psicólogo nas últimas décadas ainda não o prepara devidamente para a prática profissional da POT em vista da resistência das Instituições de Ensino Superior (IES) em acompanhar as demandas de domínio organizacional e do trabalho e do privilégio dado às ações clínicas. A diversidade de subáreas de atuação que integram esse campo requer do psicólogo a construção de sólidos conhecimentos para a atuação nesse contexto (MARTINS-SILVA, SILVA JUNIOR, LIBARDI, 2015).

Coelho-Lima, Bendassolli e Yamamoto (2014) tem uma visão otimista quanto à abertura nos cursos de psicologia para essa área. Apontam como fatores para o florescimento da POT o espaço que esta tem ganhado dentro da formação psicológica, a sua capacidade de integrar uma grande diversidade de temas oriundos de épocas distintas do campo e o aumento no número de disciplinas destinadas ao estudo das relações do homem com o trabalho. Tendo em conta que na década anterior estas configuraríamos apenas uma na matriz curricular, é possível visualizar no presente que em média 10%, ou seja, 5,5 disciplinas são direcionadas a POT. Logo, os autores acreditam que o curso de Psicologia consegue incorporar os avanços, as tensões e os dilemas da POT.

Tendo em vista o aperfeiçoamento teórico e prático em POT, com a valorização e a diversificação dos cursos de pós-graduação ofertados em instituições públicas e privadas, o Conselho Federal de Psicologia (CFP) instituiu as principais especialidades em psicologia descrita através da Resolução nº 03/2016, sendo contemplada a POT, assim como, a Psicologia Escolar/Educacional, a Psicologia do Trânsito, a Psicologia Jurídica, a Psicologia do Esporte, a Psicologia Clínica, a Psicologia Hospitalar, a Psicopedagogia, a Psicomotricidade, a Psicologia Social, a Neuropsicologia e a Psicologia em Saúde (CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA, 2016).

Considerando que os cinco anos de formação do psicólogo brasileiro, apesar dos esforços, não consegue contemplar, aprofundar ou esgotar completamente todos os conteúdos teóricos e práticos propostos na graduação, à formação

complementar é uma aposta a maior especialização na área de interesse do profissional. No que se refere ao campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho observa-se que apesar de limitações há a possibilidade e indispensabilidade de maior expansão na formação, pesquisa e exercício profissional.

ATUAÇÃO PROFISSIONAL COM ÊNFASE NA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO

Segundo o CFP, em 2019, existem 343.517 mil psicólogas (os) no Brasil inscrito nos 23 Conselhos Regionais de Psicologia (CRP). Tendo em vista que no ano de 2008 formaram-se, desde a regulamentação da profissão, 230 mil profissionais, tal comparação revela o crescimento e a regionalização da profissão, bem como, a ampliação e a valorização da formação em território nacional (TONETTO et al., 2008; CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA, 2019).

Está regulamentado atualmente no Estado do Ceará, conforme levantamento do Sistema de Regulação do Ensino Superior (e-MEC) do Ministério da Educação, 26 Instituições de Ensino Superior que ofertam o curso presencial de Psicologia na modalidade Bacharelado. Destas, três são públicas e 23 privadas, das quais 10 se encontram no interior do Estado e 16 na capital. O seguinte Estado integra ainda o CRP 11 tendo até junho de 2019, segundo levantamento disponibilizado pelo CFP, o total de 8.823 profissionais de psicologia, dos quais 6.412 psicólogas, 1.148 psicólogos e 1.263 não informados (BRASIL, 2018; CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA, 2019).

A atuação no âmbito da POT perpassa ações profissionais com base em três dimensões intradisciplinares: a Psicologia Organizacional, a Psicologia do Trabalho e a Gestão de Pessoas. As seguintes dimensões não estão isoladas, mas relacionam-se e potencializam umas a outras, mesmo que o contexto de atuação requiera o direcionamento para um desses campos intradisciplinares (ZANELLI, BORGES-ANDRADE, BASTOS, 2014; MARTINS-SILVA, SILVA JUNIOR, LIBARDI, 2015).

A estrutura de trabalho na POT demanda do psicólogo o conhecimento e a capacidade de considerar alguns aspectos importantes ao campo. Inicialmente é necessário compreender que a diversidade de contextos de trabalho faz com que o psicólogo atue multiprofissionalmente com outros núcleos profissionais como exemplo os administradores, advogados, pedagogos, sociólogos e assistentes sociais, sendo indispensáveis a formação e a qualificação permanente e continuada. Outra particularidade da POT refere-se às atividades de intervenção nos problemas organizacionais e de trabalho segundo seus diferentes níveis, dos quais se reconhecem o nível técnico, o nível tático, o nível estratégico e o nível de formulação de políticas globais para a organização (ZANELLI, BORGES-ANDRADE, BASTOS, 2014; MARTINS-SILVA, SILVA JUNIOR, LIBARDI, 2015).

Uma perspectiva igualmente importante e pouco reconhecida como potencialidade da atuação em POT refere-se à possibilidade do desenvolvimento

de atividades para além das organizações industriais e empresariais, ou seja, o psicólogo não se encontra limitado a empresas privadas de produção de bens de consumo. Atualmente, este passa a se inserir em organizações de serviços, no setor público, no setor de trabalho informal, em organizações não governamentais, em cooperativas, em sindicatos, em escolas e instituições de ensino superior, na gestão de hospitais e de outros espaços de saúde, em negócio próprio ou de forma autônoma como consultores organizacionais (ZANELLI, BORGES-ANDRADE, BASTOS, 2014).

Diante desse panorama, tornar-se psicólogo organizacional e do trabalho requer conhecer as origens e especificidades desse núcleo profissional, transitar pelas psicologias que delinearão a POT e atuar com compromisso e ética na consolidação da área em um cenário brasileiro de rápidas e profundas transformações que impactam as organizações, a gestão, o trabalho e o trabalhador. Portanto, é imprescindível analisar criticamente e de forma constante a formação acadêmica e o exercício profissional.

METODOLOGIA

Trata-se de pesquisa de campo, descritiva e com abordagem qualitativa, possibilitando a descrição de características de um grupo, população ou fenômeno específico, valendo-se de técnicas padronizadas, como o questionário, para levantamento de opiniões, atitudes e crenças (GIL, 2010).

Os participantes da pesquisa foram psicólogos egressos de uma Instituição de Ensino Superior (IES) privada localizada em Juazeiro do Norte, inserido na região do Cariri, Ceará. Estes foram incluídos no estudo a partir dos seguintes critérios: a) Ter optado durante a graduação pela ênfase em gestão, tendo cursado as disciplinas específicas da Psicologia Organizacional e do Trabalho; b) Atuar recentemente na POT, já ter atuado em POT ou nunca ter atuado na área.

Por estarem dispersos territorialmente após término da formação acadêmica, os sujeitos foram selecionados através de amostragem por acessibilidade acreditando que pudessem representar a população estudada. Assim, os dados foram coletados através de questionário online contendo perguntas, entre objetivas e subjetivas, referentes à formação acadêmica, a inserção no mercado de trabalho e a atuação no campo da POT (PRODANOV, FREITAS, 2013).

O questionário foi elaborado através da ferramenta Google Forms e encaminhado no mês de novembro de 2018, junto ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e do Termo de Consentimento Pós-Esclarecido, individualmente para as redes sociais, como WhatsApp e Instagram, que reuniam o público alvo do estudo, sendo necessário de 10 a 30 minutos para respondê-lo.

Os dados referentes à caracterização da amostra, contendo perguntas sobre o Perfil do Egresso, Formação acadêmica e Atuação Profissional, foram

disponibilizados nos relatórios do Google Forms através de gráficos e tabelas, sendo possível visualizar as respostas de forma geral e também por participante. Enquanto os dados qualitativos, representados por quatro perguntas subjetivas sobre a percepção do egresso acerca do campo da POT, foram organizados pela mesma ferramenta e avaliados pela Análise de Conteúdo Temática proposta por Minayo, Deslandes e Gomes (2012).

Dessa análise resultaram cinco categorias das quais, 1- Discrepância na percepção acerca do cenário da POT na atualidade; 2- Divergências na Formação Acadêmica na área da POT; 3- Baixa inserção profissional no campo da POT; 4- Restrições à atuação do psicólogo organizacional e do trabalho; e 5- Potencial transformador das intervenções mediadas pelo psicólogo organizacional do trabalho.

A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio (Parecer nº 3.261.710/19), conforme a determinação do Conselho Nacional de Saúde por meio da Resolução 466/12. Cumprindo os preceitos éticos e de sigilo, os psicólogos tiveram suas respostas identificadas pela letra E, seguida de um número representando sua ordem de preenchimento online do questionário.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Seguindo a proposta metodológica o questionário foi enviado através das redes sociais, Instagram e WhatsApp, do pesquisador para 128 egressos do curso de psicologia da IES já citada. Foi sugerido aos participantes o auxílio no envio do questionário e/ou indicação de outros sujeitos que correspondessem aos critérios de inclusão da pesquisa, no total, obteve-se a contribuição de 27 psicólogos(as).

A partir dos dados levantados pela pesquisa verificou-se que 85% da amostra eram de mulheres. De acordo com investigação do Conselho Federal de Psicologia, a profissão é majoritariamente feminina tendo 89% de psicólogas inscritas nos Conselhos Regionais, corroborando assim a tendência predominante destas em estudos relacionados à profissão. No que se refere à faixa etária, observa-se que 63% possuem menos de 25 anos, assim como, tem-se uma maior porcentagem de formados no ano de 2017 (37%) e 2018 (29%). Acredita-se que pela proximidade de tempo os egressos graduados nestes períodos estavam mais acessíveis no contato pelas redes sociais, em comparação a menor adesão de participantes entre 2012 a 2015 (LHULLIER, 2013).

DISCREPÂNCIAS NA PERCEPÇÃO ACERCA DO CENÁRIO DA POT NA ATUALIDADE

Nas respostas dos sujeitos pesquisados observa-se nesta primeira categoria uma discrepância nas percepções relacionadas à configuração contemporânea da Psicologia Organizacional e do Trabalho. Alguns destes mantem um olhar otimista acerca da área apontando o desenvolvimento crescente do campo, suas diferentes possibilidades de atuação e a sua relevância nos contextos organizacionais, contudo, também expõem uma perspectiva negativa quanto a POT como a complexidade, o desconhecimento e a desvalorização, conforme destaca os seguintes egressos:

"Muito importante! Cada vez mais a psicologia organizacional e do trabalho vem ganhando espaço" (E12).

"Área ainda em crescimento e com muitas possibilidades, mas no nosso contexto cariense ainda não é valorizada como deveria ser" (E17).

"Complexo e desvalorizado" (E13).

Ao mesmo tempo em que a POT desenvolve-se nas últimas décadas enquanto campo científico e profissional, esta também se torna complexa em suas muitas transições carregando consigo potencialidades, mas também desafios a serem superados. Contudo, tanto em seus aspectos clássicos como em suas recentes discussões teórico-práticas é possível identificar que esta vem se aprofundando e expandindo-se no contexto brasileiro (VISC, VASCONCELOS, PELLICOLI, 2017).

No que se refere às conquistas da evolução da POT observa-se tópicos importantes à área como a compreensão dos campos intradisciplinares (PO, GP e PT); a clareza nos níveis de intervenção em relação aos fenômenos de seu domínio de estudo; o debate acerca dos diálogos e tensões interdisciplinares e intradisciplinares na POT, pois necessita da interação com outros campos científicos e profissionais e com outras áreas dentro da psicologia. Bem como, a definição de seu conjunto de atividades profissionais, delimitando os limites do campo; o entendimento das competências necessárias no processo formativo e a atuação em POT, entre outras especificidades (BORGES, MOURÃO, 2013; ZANELLI, BORGES-ANDRADE, BASTOS, 2014).

Algumas dificuldades e contradições se apresentam no que se refere à reprodução de modismos e técnicas de maneira desatualizada, descontextualizada e incerta; profissionais despreparados que atuam sem o devido suporte teórico-prático e ético; deficiências na formação e qualificação de psicólogos organizacionais e do trabalho. Assim como, o desafio de tornar clara a contribuição do psicólogo no contexto das organizações de trabalho, em diferentes níveis de intervenção, como o estratégico; e o compromisso para agir de forma a garantir a responsabilidade

social e ambiental no ambiente de trabalho em prol do cuidado ao mundo do futuro (ZANELLI, BORGES-ANDRADE, BASTOS, 2014).

Dessa forma, compreende-se que as discrepâncias apresentadas nas respostas dos sujeitos da pesquisa fundamentam-se em parte nas adversidades e capacidades discutidas interiormente no âmbito da POT. Assim como, em condições exteriores que impactam, por exemplo, nas oportunidades de inserção no mercado de trabalho e na continuidade do exercício profissional na área. Contudo, estas devem ser de conhecimento permanente dos psicólogos organizacionais e do trabalho promovendo a criticidade e o desejo por transformação.

DIVERGÊNCIA NA COMPREENSÃO ACERCA DA FORMAÇÃO ACADÊMICA COM ÊNFASE EM GESTÃO

No que se refere à formação acadêmica e a escolha pela ênfase nos últimos semestres da graduação, antes da reformulação da matriz curricular em 2015 da IES de formação dos sujeitos da pesquisa, os egressos de psicologia optariam nos últimos semestres de formação pela Ênfase em Gestão ou pela Ênfase em Saúde. Dos que responderam o questionário online 89% optaram pela Gestão.

Quando questionados acerca dos motivos que lhes impulsionaram à área de Psicologia Organizacional e do Trabalho, 42% justificaram sua escolha a partir da Identificação com a área, seguido pelo desejo de maior aprofundamento teórico (20%), interesse pela área (13%), conhecer outra área além das entendidas como de domínio da saúde (13%), aspiração por atuar na área (8%) e influência de profissionais desse campo (4%), como expõem os seguintes egressos:

“Desde o início me identifiquei com a área e com as possibilidades de atuação” (E17).

“Busca por novos conhecimentos e um campo que me oferecesse maior conhecimento prático e teórico da POT” (E13).

Em estudo realizado em Santa Catarina com 14 psicólogos organizacionais e do trabalho, Veriguine (2015) apresenta os determinantes que levaram estes a escolha pelo campo da POT. Da análise realizada tem-se como fatores a história pessoal e familiar dos psicólogos com o mundo do trabalho e os significados atribuídos ao que é trabalhar, como trabalhar e qual a importância societária deste; a inserção no mercado de trabalho antes ou no início da graduação, havendo contato prévio com a área; as oportunidades de emprego e renda na região, facilitando a inserção profissional; as experiências acadêmicas e de estágio durante a graduação; e a identificação de características pessoais com o exercício profissional da POT.

Na leitura destes resultados é possível apreender que a escolha pela Psicologia Organizacional e do Trabalho se dá de forma heterogênea, tendo em consideração aspectos que perpassam desde identificações pessoais até as oportunidades de emprego na região de origem. Todavia, no espaço entre escolher a ênfase e decidir por este campo de atuação, o egresso cursa disciplinas que o orientarão a prática profissional.

Diante da experiência da formação com Ênfase em Gestão, 54% dos egressos mostram-se satisfeitos por terem optado por esta. Quanto ao arranjo das disciplinas na matriz curricular, 33% concordam parcialmente que foram bem distribuídas durante o curso, contudo, 38% concordam parcialmente que os conteúdos teóricos vistos na ênfase poderiam ter sido explorados com maior profundidade. Metade concorda que conseguiram desenvolver as competências necessárias para a área (50%), assim como, julgam que a vivência de estágio supervisionado contribuiu para compreensão acerca da atuação profissional (46%).

Em investigação realizada por Coelho-Lima, Bendassolli e Yamamoto (2014), a POT vem recebendo um espaço privilegiado no curso de Psicologia, sendo direcionadas a essa área mais de sete disciplinas na matriz curricular ou chegando à dedicação de mais de 400h da carga horária total da formação acadêmica.

Acerca do processo formativo alguns egressos apresentaram-se ainda insatisfeitos apontando discrepância entre arcabouço teórico e a realidade da prática profissional, assim como, mencionam deficiências na formação associada a uma baixa oferta de emprego na área:

“Divergência entre teoria e prática profissional” (E3)

“Deficiência na formação e pouca oferta de emprego” (E6)

Em pesquisa sobre a formação do psicólogo brasileiro realizada em duas universidades na região sul do país, obteve-se como resultados mais relevantes do discurso de estudantes e professores o entendimento da multiplicidade teórica na Psicologia, a falta de unidade da ciência e da profissão e o distanciamento entre teoria e prática. As autoras Ferrarini et al., (2016) apresentam nesse estudo a confusão e a dificuldade dos estudantes em definir a psicologia em meio a sua diversidade de abordagens e de Psicologias, como se estas não integrassem um único campo de conhecimento. Logo, fragilizando a construção de uma identidade única e fomentando insegurança e incerteza quanto à profissão.

Nos discursos dos acadêmicos constata-se que existe lacuna na formação atual que facilite transposição do aporte teórico para a prática. O curso é direcionado para o discurso e pouco para o fazer, o que é gerador de angústia e insegurança, construindo uma identidade permeada por sentimentos de incompletude (FERRARINI et al., 2016, p. 278).

Para Zanelli (2009) a formação e o exercício das atividades do psicólogo nas organizações de trabalho têm sido enxergados por um longo período como limitada, precário e deficiente. Os conteúdos teóricos são vistos como restrito aos subsistemas de recursos humanos, enquanto o escasso tempo para as disciplinas permite apenas a transmissão de técnicas tradicionais. É percebido que não acontece a integração entre conteúdos vistos na graduação, ou seja, as disciplinas básicas são desconsideradas, não sendo associadas à prática profissional. Logo, coloca-se uma lacuna entre formação e atuação, quando na verdade esses são sistemas interligados.

Tratando-se de formação complementar 54% dos egressos não realizaram nenhum curso de extensão, especialização, mestrado ou doutorado em POT, entretanto, percebe-se a compreensão da necessidade de especialização junto à abertura do mercado de trabalho para a inserção e atuação do psicólogo organizacional e do trabalho. A quase ausência de cursos de pós-graduação nesta área no país é um fator a ser considerado para perceber que a formação continuada do psicólogo atuante nas organizações tem sido colocada em segundo plano (ZANELLI, 2009).

“Precisamos de mais especializações e abertura no mercado” (E24)

Em síntese, diferentes motivos levaram o psicólogo em formação a optar pela ênfase em gestão, destacando-se como principal a identificação com a POT. Percebe-se na análise das respostas dos egressos uma compreensão divergente quanto ao processo formativo. Ao mesmo tempo em que, obtêm-se respostas medianas ao conjunto de variáveis como matriz curricular, estágio supervisionado, profundidade de conteúdo, entre outros, ainda se enxerga a insatisfação quanto ao distanciamento entre a realidade da prática profissional e os conhecimentos teóricos e experiências vivenciadas durante a graduação. Nesse contexto, poucos egressos conseguiram dar continuidade a formação complementar na área da POT.

BAIXA INSERÇÃO PROFISSIONAL NO CAMPO DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO

A baixa inserção profissional configura-se entre os sujeitos pesquisados como o primeiro obstáculo a entrada no campo da POT. Entre os egressos da ênfase em gestão, 50% nunca atuaram na área, contudo, é nítido o interesse destes por adentrar o mercado de trabalho enquanto psicólogo organizacional e do trabalho.

“É um campo encantador e importante para as empresas e colaboradores, em questão de crescimento, desenvolvimento. Porém não há muitas oportunidades de emprego na área” (E22).

"A minha crítica é sobre a falta de empregos na área e a desvalorização do profissional que ainda existe muita" (E20).

Quando questionados acerca do motivo que lhe impossibilitou a atuação profissional obteve-se as seguintes justificativas: Não consegui emprego na área (41,7%), Optei por outra área de atuação em psicologia (16,7%), Minha primeira oportunidade de trabalho não foi na POT (16,7%), Ao longo da graduação com ênfase em POT percebi que não me identificava com a área (8,3%), outros motivos (16,7%).

Os recém-formados de diferentes profissões enfrentam um mercado de trabalho com uma lógica de inserção profissional oposto as suas perspectivas para atuação. Segue-se nesse contexto a compreensão de que o fator empregabilidade se sobrepõe a escolha pessoal de cada sujeito por uma área específica para exercício de sua profissão, ou seja, o que pesa no momento da entrada no mercado de trabalho é a oferta de um emprego em qualquer área da psicologia em contraposição a possibilidade de continuar desempregado (MELO, 2012).

Associado a dificuldade em encontrar oportunidades de emprego na área, algumas regiões no interior do Ceará não possuem o desenvolvimento econômico e organizacional necessário para absorver em larga escala as atividades profissionais propostas pela POT, assim como, exige-se um tempo de experiência mínima para profissionais ainda recém-formados:

"Na região que moro não vejo muita oportunidade de atuação" (E4).

"A questão da maioria das empresas exigir experiência" (E8)

"As empresas abrirem portas e oportunidades para profissionais recém-formados" (E9)

Em percepção semelhante a esta, estudando as expectativas de estudantes de psicologia do primeiro e último semestre acerca da atuação profissional, Vargas e Zampieri (2014) verificaram que entre os formandos o mercado de trabalho é descrito como temeroso, principalmente quando estes não possuíam a experiência profissional necessária para ser empregado, tendo que competir com psicólogos (os) com mais anos de atuação. Somado a esse fator tem-se a compreensão de uma quantidade inferior de vagas ofertadas em relação ao número de profissionais no mercado, assim como, remuneração inferior e desvalorização da categoria.

Alguns egressos também acreditam que a inserção profissional se torna mais complexa nesse campo quando o psicólogo organizacional e do trabalho tem atividades sendo executadas por profissionais de Gestão de Recursos Humanos e da Administração, como relatado por estes:

“Dificuldades de inserção devido a não valorização do profissional, seu detrimento em relação a outros como de RH, Gestão de Pessoas” (E5).

“Um campo difícil de atuar devido a pouca oferta de emprego no mercado de trabalho. Visto que o psicólogo organizacional tem sua área dividida com profissionais da gestão de RH e da administração” (E6).

Entretanto, a forma como se estrutura as intervenções em POT faz com que esta possa ser executada multiprofissionalmente ou por profissionais de outras áreas. Em contextos em que execute tarefas similares a outros núcleos profissionais, o psicólogo organizacional e do trabalho interpretará os fenômenos humanos de forma diferenciada, assim como, para uma atuação qualificada e abrangente, tendo em consideração a complexidade e o dinamismo presente nas organizações de trabalho, este necessita considerar a produção de conhecimento de outros campos científicos e profissionais (ZANELLI, BORGES-ANDRADE, BASTOS, 2014).

Logo, percebe-se nesta categoria que a baixa inserção profissional na POT se dá pela dificuldade em conseguir emprego, em especial em cidades pouco desenvolvidas, pois estas não absorvem os conhecimentos específicos do psicólogo organizacional e do trabalho ou não reconhecem sua importância no âmbito das organizações de trabalho. Unido a esses fatores exige-se tempo de experiência mínima para o recém-formado ao mesmo tempo em que este enfrenta o mercado de trabalho em concorrência com outras profissões.

RESTRICÇÕES A ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO

Entre os egressos da ênfase em gestão que responderam o questionário online, 38% atuaram em POT, inserindo-se em sua maioria, em empresas privadas e no setor público na cidade do Crato (56%). O tempo de atuação nesses espaços correspondeu a menos de um ano (67%) ou de 1 a 3 anos (33%). Estes, segundo os campos intradisciplinares propostos por Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2014) basearam sua prática profissional unicamente ou de forma conjunta nas seguintes dimensões: Psicologia Organizacional (33%), Psicologia do Trabalho (44%) e Gestão de Pessoas (68%).

No que diz respeito aos que recentemente atuam na POT (13%), estes se estabelecem equivalentemente em empresas privadas na Região do Cariri, Ceará, contemplando as cidades de Crato, Juazeiro do Norte e Barbalha. Quanto ao tempo em que exercem a profissão nesse campo, 33% atuam a menos de um ano e 68% de um a três anos, fundamentados unicamente ou de forma conjunta nas perspectivas da Psicologia Organizacional (68%), Psicologia do Trabalho (33%) e Gestão de Pessoas (100%).

Observa-se que os egressos se envolvem em atividades nas três dimensões intradisciplinares da POT, contudo, predominam-se as ações da Psicologia Organizacional (PO), como por exemplo, o comportamento organizacional; seguido pelas atividades de Recrutamento e Seleção, Treinamento e Desenvolvimento e Saúde do Trabalhador.

Tendo em vista a experiência de atuação dos sujeitos da pesquisa constata-se a existência de restrições à atuação do psicólogo organizacional e do trabalho. Como primeiro elemento reforça-se a incompreensão quanto à contribuição deste para além do recrutamento e seleção de pessoas e de atividades operacionais, não havendo abertura as diversificadas intervenções em POT.

“Os grandes empresários não conseguem entender a funcionalidade de um psi do trabalho” (E11).

“Infelizmente uma área ainda bastante restrita ao recrutamento e seleção de pessoas” (E9).

Pinheiro, Mario e Giacomini (2012) analisando a atuação de 23 psicólogas organizacionais e do trabalho no Rio Grande do Sul, revelam que as principais atividades executadas por estas são as de recrutamento e seleção, aplicação de testes psicológicos, treinamento e entrevista de desligamento. Em comparação, as relacionadas à Psicologia do Trabalho (PT) são pouco desempenhadas nos contextos de trabalho. Compreende-se também, que a prática profissional ainda se fecha no fazer operacional em detrimento das ações estratégicas. Contudo, apesar do moderado espaço para efetivação da PT e da intervenção a nível estratégico, os autores apontam a inquietação e o interesse do psicólogo em integrar ao seu fazer profissional os conhecimentos mais recentes produzidos em POT, como o pensar a saúde do trabalhador.

Associado ao desconhecimento das atribuições por parte dos empregadores e as limitações às intervenções do psicólogo organizacional e do trabalho, os sujeitos apontam a precariedade de atuar na área associado a uma remuneração não condizente com as atividades e a carga horária exigidas destes, assim como, a fragilização do vínculo empregatício.

“Acredito que funciona de forma precária. Tanto em termos de remuneração, quanto nas atribuições desejadas por parte dos empregadores em relação aos profissionais da área (não existe uma clara compreensão de nossa contribuição na área), a quantidade de atribuições dadas aos profissionais em relação à remuneração oferecida, as formas como os vínculos são feitos (são vínculos precários, como exemplo, trabalho temporário)” (E2).

Quando questionados acerca da remuneração recebida em comparação à carga horária e as atividades executadas, os sujeitos que atuaram na área apontam-na como insuficiente (78%), todavia, os que atuam mostram-se satisfeitos

com seu salário (68%). Analisando as características da atuação do psicólogo na POT a partir de 22 produções científicas sobre esse tema, Coelho-Lima, Costa e Yamamoto (2011) apresentam que os aspectos mais criticados por estes profissionais são a remuneração, as condições de trabalho, a satisfação com o trabalho, à atuação com outros profissionais de outras áreas, o desconhecimento do real papel do psicólogo organizacional e do trabalho, a carga laboral excessiva e o desgaste pessoal.

No que diz respeito aos vínculos trabalhistas observa-se atualmente uma diversificação nos tipos de contrato. Os trabalhadores estão cada vez mais submetidos à terceirização, a quarteirização, a subcontratação e o trabalho por tempo determinado. Esse cenário, de acordo com Azevedo e Tonelli (2014, p. 215) é preocupante, pois os trabalhadores perdem em garantias e benefícios, assim como, as organizações encontram-se despreparadas para lidar com colaboradores com diferentes tipos de contrato. Logo, “os trabalhadores são o elo mais frágil desse contexto, devido ao fato de individualmente possuírem menos recursos para maximizar os aspectos positivos e minimizar os aspectos negativos associados aos contratos de trabalho que diferem dos tradicionais”.

Alguns egressos evidenciaram também uma visão da POT relacionada aos estereótipos construídos como crítica a constituição histórica dessa área e que impactam diretamente na percepção de atuação do psicólogo:

“O profissional é contratado para fazer um desserviço, tendo suas práticas podadas” (E10).

“O profissional é visto como uma ferramenta de ajuste ao sujeito dentro da organização, assim como em outras esferas de trabalho, ex: escolas, etc...” (E9).

O psicólogo inserido nas organizações de trabalho é ainda enxergado como adaptador do sujeito ao trabalho e aos interesses dos empregadores, tanto quanto um profissional de práticas tecnicistas, ultrapassadas e importadas. Tal compreensão tem origem na Psicologia Industrial ainda no século XX, contudo, deve ser revista, pois houve a ampliação e o redirecionamento do campo, dando origem a uma nova perspectiva para a PO e a GP. Além de que, nesse percurso se fortaleceu a Psicologia do Trabalho como ferramenta de superação das práticas profissionais dos momentos iniciais da POT (BORGES, MOURÃO, 2013).

Os egressos apontam ainda desafios cotidianos à atuação do psicólogo organizacional e do trabalho como a dificuldade para gerar as mudanças necessárias nos ambientes organizacionais; exercer a profissão sem ferir a ética e o compromisso social para com o trabalhador, ao mesmo tempo em que atende as solicitações dos empregadores; ter clareza nas atividades de domínio do psicólogo nesse campo, sustentando suas práticas de forma ética e disseminando sua relevância no mundo do trabalho; lidar com diferentes sujeitos e suas relações com

o trabalho; otimizar o tempo de trabalho insuficiente, tendo em vista o quantitativo de atividades a serem realizadas; buscar refletir criticamente sobre sua prática, não se limitando a burocracia necessária a sua atividade e nem se moldando a institucionalização que permeiam os espaços nos quais estão inseridos.

“A luta contra as empresas que não aceitam mudanças e melhorias no trabalho” (E19).

“Gerir sendo empregado. Pensar estrategicamente sem prejudicar os desempenhos da organização, nem os seus recursos humanos” (E1).

“Expor quais funções é reservado a nossa profissão” (E11).

“Gerenciamento do tempo frente a diversas demandas e adesão dos gestores quanto ao uso de algumas ferramentas de gestão” (E16).

“O psicólogo atuar como tal sem se perder nos processos burocráticos” (E24).

Resumindo, os sujeitos da pesquisa enfrentam restrições à atuação quando suas atribuições não são claramente compreendidas e quando suas atividades são geralmente limitadas às atividades clássicas e técnicas do campo. Estes se deparam também com a precarização da área, com a remuneração geralmente insatisfatória, com a carga laboral excessiva em relação ao tempo disponível para execução de suas ações e com a fragilização do vínculo trabalhista. Nesse contexto, busca-se ainda a superação de estereótipos e dos desafios colocados ao cotidiano de prática do psicólogo organizacional e do trabalho.

POTENCIAL TRANSFORMADOR DAS INTERVENÇÕES MEDIADAS PELO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL DO TRABALHO

A diversificação dos campos de atuação profissional em POT possibilitou a expansão do fazer do psicólogo organizacional e do trabalho para além do espaço físico das organizações. Este ainda se insere em ambientes tradicionais, porém atualmente passa a atuar com demandas antes inconsideradas. Por conseguinte, trabalha na gestão de hospitais, escolas e universidades; na docência no ensino superior; nas instituições públicas, cooperativas, sindicatos e organizações não governamentais; em negócio próprio e consultoria; no desenvolvimento de sujeitos em situação de desemprego, necessitados de reinserção no mundo do trabalho ou informais (BORGES, MOURÃO, 2013; ZANELLI, BORGES-ANDRADE, BASTOS, 2014).

Corroborando com o entendimento dos autores, os sujeitos pesquisados acreditam que as atividades executadas pelo psicólogo não se limitam ao espaço organizacional das empresas privadas. Assim como, incluem a essa compreensão que os conhecimentos não se restringem aos específicos da área, ou seja, a atuação fundamenta-se também em outros ramos da psicologia. Os que atuaram em POT apontam a Ética profissional (78%) e a Psicologia da Saúde (56%), enquanto, os que recentemente atuam citam além da ética profissional (100%), a Psicologia Social e/ou Comunitária (67%), a Psicologia Clínica (67%) e a Avaliação Psicológica (67%).

“É um campo amplo, não se restringe a atuação dentro de empresas privadas. Em todas as organizações se faz necessário à aplicação da psicologia organizacional e do trabalho” (E2).

“Área que se aplica em todo tipo de organização, seja privada ou pública” (E27).

Diante da ampliação do fazer do psicólogo organizacional e do trabalho revela-se o potencial transformador das intervenções mediadas por este a favor do trabalhador, como destaca os seguintes egressos:

“Poder dar voz e valor ao trabalhador” (E11).

“O olhar diferenciado, empático sobre o trabalhador” (E5).

“A psicologia organizacional tende muito agregar na vida do sujeito tanto profissionalmente como pessoalmente e isso é uma das potencialidades dela que devem ser mais investidas” (E20).

“Melhorar o desempenho e a qualidade de vida dos trabalhadores. Propiciar uma discussão sobre o trabalho e as implicações na vida do sujeito” (E23).

Apesar de ainda existir críticas ao compromisso ético e social do psicólogo, os egressos apresentam aqui sua preocupação para com os trabalhadores. Estes acreditam na imprescindibilidade de ouvi-los, dar voz a eles e promover um ambiente de trabalho saudável e equilibrado, possibilitando o desenvolvimento pessoal e profissional. Entretanto, atuar de acordo com tais princípios e em diversificados espaços requer que o psicólogo reflita criticamente sobre seu exercício profissional, analisando constantemente a coerência entre aquilo que acredita e o que de fato executa.

Veriguine (2015) analisando os sentidos atribuídos a psicologia, relata do discurso de psicólogos organizacionais e do trabalho que estes não estão habituados a refletirem sobre sua prática, pois as demandas do trabalho os sobrecarregam e os deixam absortos em suas atividades, não possibilitando um espaço para questionar o seu fazer profissional e sua formação.

Em um dia habitual de trabalho, há tanto a ser feito e tudo se apresenta com tal senso de urgência que, muitas vezes, o profissional não encontra espaço entre suas tarefas para se questionar acerca de qual papel está desempenhando em seu trabalho e se concorda com esse papel ou não (VERIGUINE, 2015, p.188).

Em seu contexto de atuação o psicólogo é constantemente desafiado a manter um ambiente de trabalho saudável, lidando diretamente com questões difíceis de serem mantidas de forma equilibrada e coerente, como por exemplo, as relações de poder opressoras, os padrões antiéticos de trabalho e gestão, a competitividade e o exagerado individualismo. Logo, o psicólogo inserido nas organizações de trabalho possui uma missão árdua tendo em vista a centralidade do trabalho na vida dos sujeitos em comparação às condições em que o mercado de trabalho se estabelece na contemporaneidade (ZANELLI, BORGES-ANDRADE, BASTOS, 2014).

Preparando-se para as intervenções em diferentes espaços organizacionais e para as demandas que surgem destes, os egressos buscam unir conhecimentos específicos da POT com o de outras áreas da psicologia. Estes também acreditam nas possibilidades de transformação mediadas pelo psicólogo organizacional e do trabalho, tanto para os trabalhadores quanto consequentemente para empregadores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando a configuração contemporânea da Psicologia Organizacional e do Trabalho, entende-se da percepção dos sujeitos da pesquisa que este campo científico e profissional continua a desenvolver-se, entretanto, carrega interiormente potencialidades e desafios a serem periodicamente dialogados no âmbito da psicologia.

Na graduação, dos que optaram pelo aprofundamento na ênfase em POT, observa-se a identificação com as disciplinas, temáticas e atividades profissionais deste campo como principal impulsionador para escolha desta área. Contudo, há divergências quanto ao processo formativo, ou seja, elogia-se a matriz curricular, o estágio supervisionado, a profundidade na exploração dos conteúdos disciplinares; em contrapartida, questiona-se o distanciamento entre a realidade da prática profissional e os conhecimentos teóricos e experiências vivenciadas durante esse período.

Um grande desafio se apresenta aos egressos na transição da formação para o mercado de trabalho. A dificuldade em conseguir um emprego ou ter experiência profissional necessária para ser contratado, configura-se como principal obstáculo a inserção profissional na POT, o que resulta na baixa absorção da especialidade deste núcleo profissional e consequentemente reflete no enfraquecimento na procura pela formação complementar em POT.

Quando empregado, o psicólogo organizacional e do trabalho enfrenta restrições à sua atuação, pois, suas atribuições não são claramente compreendidas; suas atividades são limitadas as clássicas e técnicas do campo; a remuneração é geralmente insatisfatória; a carga laboral é excessiva em relação ao tempo disponível para execução das ações; e os vínculos trabalhistas são fragilizados. Apesar destas adversidades, os participantes desta pesquisa, acreditam no potencial de transformação mediado pelo psicólogo quando inserido nas organizações de trabalho a favor do trabalhador, dos empregadores e da sociedade.

No desenvolvimento dessa pesquisa observa-se que diferentes percepções puderam ser apresentadas a partir das respostas trazidas pelos egressos de psicologia acerca da formação acadêmica, inserção profissional e atuação no campo da POT. Todavia, não se esgota aqui todas as possibilidades quanto à compreensão desse fenômeno na população analisada.

Algumas limitações também foram observadas no estudo a partir da escolha do método, como a mediana adesão dos profissionais de psicologia no preenchimento do questionário online; a dificuldade de entrar em contato com os egressos das primeiras turmas formadas entre 2012 a 2015 na IES de vínculo destes; e as respostas simplificadas dos sujeitos da pesquisa as perguntas subjetivas.

Sugere-se assim, a continuidade nas pesquisas em POT com uma amostra mais ampla de sujeitos, em especial com psicólogos organizacionais e do trabalho no Ceará. Bem como, propõem-se o aprofundamento em questões a serem exploradas com mais afinco a partir dessa pesquisa. A título de exemplo, como a pouca experiência profissional e o limitado tempo de atuação inferem na capacidade do psicólogo em POT compreender suas verdadeiras atribuições; o que os profissionais atuantes nesta área trazem de diferencial para os locais em que se inserem, contribuindo para valorização de si, da categoria e do campo; quais as estratégias de enfrentamento adotadas pelo psicólogo em frente às restrições e desafios presentes na área.

REFERÊNCIAS

AZEVEDO, Marcia Carvalho de; TONELLI, Maria José. Os diferentes contratos de trabalho entre trabalhadores qualificados brasileiros. **Rev. Adm. Mackenzie**, v.15, n.3, p. 191-220, 2014. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/ram/v15n3/a09v15n3.pdf>>. Acesso em: 24 de outubro de 2018.

BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt. Psicologia organizacional e do trabalho: **Que respostas estamos dando aos desafios contemporâneos da sociedade brasileira?**. In YAMAMOTO, Oswaldo H.; GOUVEIA, Valdiney Veloso (org.). Construindo a psicologia brasileira: Desafios da ciência e da prática psicológica, São Paulo: Casa do Psicólogo, 2003.

BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt; GONDIM, Sônia Maria Guedes. **O trabalho do psicólogo no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2010.

BERNARDO, Marcia Hespanhol et al. Linhas paralelas: as distintas aproximações da Psicologia em relação ao trabalho. **Estudos de Psicologia**, v.34, n.1, p.15-24, 2017. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103166X2017000100015&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 03 de julho de 2018.

BORGES, Livia de Oliveira; MOURÃO, Luciana. **O trabalho e as organizações: atuações a partir da psicologia**. Porto Alegre: Artmed, 2013.

BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo et al. Psicologia brasileira: uma análise de seu desenvolvimento. **Universitas Psychologica**, v. 14, n. 3, p. 865-879, 2015. Disponível em: <<https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/view/13174>>. Acesso em: 02 de julho de 2018.

BRASIL. **E-MEC: Sistema de Regulação do Ensino Superior**. Ministério da Educação, 2018. Disponível em: <<http://emec.mec.gov.br/>>. Acesso em: 03 de julho de 2018.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Resolução nº 03, de 05 de fevereiro de 2016**. Altera a Resolução nº. 13/2007, que institui a Consolidação das Resoluções relativas ao Título Profissional de Especialista em Psicologia e dispõe sobre normas e procedimentos para seu registro. Disponível em: <http://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2008/08/Resolucao_CFP_nx_013-2007.pdf>. Acesso em: 02 de julho de 2018.

_____. **Ano da formação em psicologia: Revisão das diretrizes curriculares nacionais para os cursos de graduação em psicologia**, 2018. Disponível em: <<http://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2018/01/cartilha-Ano-da-Forma%C3%A7%C3%A3o-em-Psicologia.pdf>>. Acesso em: 02 de julho de 2018.

_____. **A psicologia brasileira apresentada em números**, 2019. Disponível em: <<http://www2.cfp.org.br/infografico/quantos-somos/>>. Acesso em: 19 de junho de 2019.

COELHO-LIMA, Fellipe; BENDASSOLLI, Pedro Fernando; YAMAMOTO, Oswaldo Hajime. Características da Psicologia do Trabalho e das Organizações na Formação do Psicólogo no Brasil, **Psico**, Porto Alegre, v. 45, n. 4, p. 445-453, 2014. Disponível em: <<http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/revistapsico/article/viewFile/15155/12471>>. Acesso em: 10 de julho de 2018.

COELHO-LIMA, Fellipe; COSTA, Ana Ludmila Freire; YAMAMOTO, Oswaldo Hajime. O exercício Profissional do Psicólogo do Trabalho e das Organizações: Uma Revisão da Produção Científica. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v.11, n. 2, p. 21-35, 2011. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S198466572011000200003&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 24 de outubro de 2018.

FERRARINI, Norma da Luz et al. Formação do psicólogo brasileiro: impasses e desafios. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*. **Revista INFAD de Psicología**: v.2, n.1, p.271-280, 2016. Disponível em: <<http://www.infad.eu/RevistaINFAD/OJS/index.php/IJODAEP/article/view/149/234>>. Acesso em: 24 outubro de 2018.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GOULART, Íris Barbosa; SAMPAIO, Jade dos Reis (org.). **Psicologia do trabalho e gestão de recursos humanos: estudos contemporâneos**. 2 ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2013.

LEITE, Weslei Rangel et al. Análise das expectativas de psicólogos recém-formados. **Revista de Psicologia**, v. 14, n. 21, p. 105-125, 2011. Disponível em: <<http://pgsskroton.com.br/seer/index.php/renc/article/viewFile/2498/2392>>. Acesso em: 03 de julho de 2018.

LHULLIER, Louise A. (org.). **Quem é a psicóloga brasileira?: Mulher, psicologia e trabalho**. Conselho Federal de Psicologia. Brasília: CFP, 2013. 157p.

MARTINS-SILVA, Priscilla de Oliveira; SILVA JUNIOR, Annor da; LIBARDI, Mayra Barcelos Amado de Oliveira. Psicologia Organizacional e do Trabalho: Relato de Experiência em Estágio Supervisionado. **Psicologia Ciência e Profissão**, Brasília, v.35, n.4, p.1327-1339, 2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1414-98932015000401327&script_abstract&lng=pt>. Acesso em 09 de julho de 2018.

MELO, Maurício Luiz Marinho de. "Se conselho fosse bom ninguém dava": a ética entre o cuidar e a fiscalização. **Revista psicologia e saberes**, v.1, n.1, p.69-73, 2012. Disponível em: <<http://revistas.cesmac.edu.br/index.php/psicologia/article/view/47>>. Acesso em: 03 de julho de 2018.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.); DESLANDES, Suely Ferreira; GOMES, Romeu. **Pesquisa Social: teoria, método e criatividade**. 32 ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2012.

PINHEIRO, Leticia Ribeiro Souto; MARIO, Chaiana Luciana; GIACOMINI, Marta. A atuação do psicólogo organizacional e do trabalho no norte do Rio Grande do Sul. **PERSPECTIVA**, Erechim, v.36, n.136, p.123-132, 2012. Disponível em: <http://www.uricer.edu.br/site/pdfs/perspectiva/136_313.pdf>. Acesso em: 03 de julho de 2018.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

RODRIGUES, Daniel; ZANIANI, Ednéia José Martins. A formação acadêmica do psicólogo e a construção do modo de Atenção Psicossocial. **Pesquisas e Práticas Psicossociais**, São João del Rei, v.12, n.1, p. 224-239, 2017. Disponível em:<<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ppp/v12n1/16.pdf>>. Acesso em: 02 de julho de 2018.

TONETTO, Aline Maria et al. Psicologia organizacional e do trabalho no Brasil: desenvolvimento científico contemporâneo. **Psicologia & Sociedade**, Porto Alegre, v.20, n.2, p. 155-164, 2008. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/psoc/v20n2/a03v20n2.pdf>>. Acesso em: 10 de julho de 2018.

VARGAS, Jocasta Mello de; ZAMPIERI, Ana Claudia Baraieri. As expectativas dos estudantes de psicologia sobre a atuação profissional no mercado de trabalho. In: **I Mostra de Iniciação Científica do Curso de Psicologia da FSG**, v.1, n.1, p. 275-290, 2014. Disponível em: <<http://ojs.fsg.br/index.php/ampsic/issue/view/113>>. Acesso em: 25 de outubro de 2018.

VERIGUINE, Nadia Rocha. **Transitando entre subjetividades e números: práticas de trabalho e sentidos da atuação para psicólogos organizacionais**. 2015. 259 f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2015. Disponível:<<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/135479/334845.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 10 de julho de 2018.

VISC, Bruno; VASCONCELOS, Eveli Freire; PELLICIONI, Eduardo. O psicólogo organizacional e do trabalho na gestão de pessoas: perspectiva ética como competência primordial. **Revista Foco**, Espírito Santo, v.10, n.3, p.90-105, 2017. Disponível em: <<http://www.revistafocoadm.org/index.php/oco/article/view/414>>. Acesso em: 24 de julho de 2019.

ZANELLI, José Carlos. **O psicólogo nas organizações de trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2009.

ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**, 2. ed., Porto Alegre: Artmed, 2014.

Recebido em: 28/05/2019.

Aceito em: 25/06/2019.