

PRÁTICAS ATUAIS E EMERGENTES DE PSICÓLOGOS QUE ATUAM EM INDÚSTRIAS NO ESTADO DE SÃO PAULO. Caroline Garpelli Barbosa, Luiz Carlos Canêo, Amanda do Nascimento Morgado, Carolina Priscilla de Lima, Mariana de Freitas Betetto, Mariana Forgerini. – Psicologia – Departamento de Psicologia – Faculdade de Ciências – Campus de Bauru.

Esta pesquisa fundamenta-se no pensamento sistêmico, cujos pressupostos fundamentais são: complexidade, instabilidade e intersubjetividade, que compõem um paradigma emergente da ciência, contrapondo-se à visão tradicional, em que o fenômeno é visto de forma reducionista, por meio da simplicidade, estabilidade e objetividade.

O pensamento sistêmico reconhece que não consegue explicar e compreender a totalidade de um fenômeno, mas apenas apreender alguns aspectos do mesmo, já que um fenômeno não é algo isolado, mas uma teia de fenômenos interligados através de relações intrassistêmicas e intersistêmicas. Ao contextualizar o fenômeno, ampliando o foco, o observador pode perceber em que circunstâncias o fenômeno acontece. Deste modo, a teoria sistêmica não compreende um determinado fenômeno de modo linear, buscando uma causa específica para o mesmo, mas sim como um sistema complexo, amplo, circular, que recebe influências múltiplas e que também influencia outros sistemas. Qualquer alteração em alguma parte de um sistema se reflete na totalidade do fenômeno (Vasconcelos, 2002).

A Psicologia das Relações Humanas no Trabalho tem como objetivo compreender que tipo de relações é possível os homens desenvolverem entre si nesse contexto. Sabe-se que as condições de trabalho podem favorecer o desenvolvimento social do homem, contudo, também podem contribuir com a formação de um homem alienado, que pode adoecer tanto fisicamente, como psiquicamente, em que pode se originar o sofrimento mental.

Adoecido, o homem pode deixar de ser homem, transformando-se num objeto, numa coisa, perdendo sua capacidade crítica. O trabalhador acaba por envolver-se em um processo de exclusão: suas expectativas de vida diminuem, suas relações humanas se desgastam, surge a depressão, o alcoolismo e até mesmo tentativas de suicídio. O trabalhador acaba se culpando, por achar que é incapaz, por achar que nunca está suficientemente preparado para o cargo que deveria ocupar ou que ocupa e, na realidade não percebe que toda a instituição está envolvida no processo (Codo & Sampaio, 1995). O psicólogo exerce um papel fundamental neste sentido. Isto é, dentro da instituição ele tem a função de intervir para o crescimento, desenvolvimento e auto-estima dos trabalhadores; fazer com que o sujeito se reconheça como um ser singular e subjetivo, capaz e qualificado, a fim de maximizar a qualidade das relações que estabelece consigo mesmo e com as outras pessoas.

É importante que os psicólogos responsáveis pela gestão de pessoas na organização direcionem suas formas de atuação para a forte compreensão sobre a complexidade das individualidades e da experiência vivida em coletivo. Para isso, necessitam de reflexão, bom-senso, sensibilidade e consciência para saber lidar com seres humanos e as sutilezas de suas relações num ambiente socioeconômico cada vez mais permeado pela complexidade, fragilidade, efemeridade e por contradições. Junto aos trabalhadores, o psicólogo organizacional também deve atuar em reflexões sobre a lógica da mudança e da adaptação, considerando os limites entre o saudável e o adoecimento. Sua atuação deve voltar-se para estimular as pessoas a pensarem de maneiras diferentes e saberem lidar com as diferenças, a fim de preservar-se saudável no trabalho.

Na atuação do psicólogo organizacional existe uma série de práticas, que podem ser classificadas tanto como consolidadas quanto emergentes. As consolidadas são aquelas que o psicólogo tem exercido tradicionalmente nas organizações, como a análise do trabalho, recrutamento e seleção de pessoal, treinamento, avaliação de desempenho, comportamento organizacional e desenvolvimento organizacional. Já as emergentes começam a surgir no mercado, porém, não são utilizadas comumente pela maioria dos psicólogos, como planejamento de cargos, movimentação e desligamento, remuneração e benefícios, controle de recursos humanos, planejamento de recursos humanos, estágio e formação de mão-de-obra, desenvolvimento de carreira e planos de sucessão, desenvolvimento gerencial, desenvolvimentos de

equipes, cultura organizacional, segurança e prevenção de acidentes de trabalho, ergonomia, saúde ocupacional, programas de ajustamento e bem estar, assistência psicossocial, relações de trabalho, programas de integração, regulação de conflitos, mudanças nos padrões de gestão, mudanças na organização do trabalho, programas de qualidade de vida no trabalho e programa de qualidade total.

Esta pesquisa teve como objetivos identificar quais as práticas, atuais e emergentes, são desenvolvidas por psicólogos em seis indústrias do Estado de SP, bem como as dificuldades encontradas em desempenhá-las. Além disso, buscou-se verificar o grau de importância que os psicólogos e as organizações atribuem a estas práticas, de acordo com os psicólogos entrevistados.

Participaram desta pesquisa seis psicólogos que atuam na área de Psicologia Organizacional e do Trabalho, com idades variando entre 25 e 55 anos. Estes profissionais foram intencionalmente selecionados, considerando-se o conhecimento prévio das pesquisadoras com estes psicólogos. Estes atuam em indústrias nas várias regiões do Estado de São Paulo, sendo uma analista de Recursos Humanos (Sorocaba), um especialista em Recursos Humanos (São Bernardo do Campo), uma psicóloga Organizacional (Limeira), uma coordenadora de Recursos Humanos (Rio Claro), uma gestora de Seleção (São Paulo) e uma analista de Recursos Humanos (Gavião Peixoto).

O procedimento de coleta de dados foi realizado através da aplicação de questionários previamente elaborados. Os questionários eram compostos por cinco questões, que procuraram levantar informações de quais práticas, atuais e emergentes, eram desenvolvidas pelos psicólogos e qual a importância que eles atribuíam a estas práticas, bem como a importância que acreditam que a organização atribui as mesmas. E também identificar as dificuldades na execução destas práticas.

Para os profissionais que se propuseram a participar da pesquisa, os questionários foram enviados e respondidos via e-mail.

Os dados foram analisados de maneira quantitativa e qualitativa, agrupando-se as respostas por semelhanças e garantindo-se o mais fielmente possível as diferenças opinativas registradas nos questionários.

Os dados obtidos mostraram que os psicólogos frequentemente desenvolvem atividades, tais como: aproximadamente 80% realizam Análise do Trabalho, Recrutamento e Seleção e Treinamento. 50% dos participantes fazem Análise de Cultura, Segurança e Prevenção de Acidentes, Assistência Psicossocial e Programas de Integração e Socialização. Aproximadamente 65% realizam avaliação do Comportamento Organizacional, Desenvolvimento de Políticas de Estágio e Relações de Trabalho. 50% dos participantes desenvolvem as demais práticas além das já citadas no corpo da análise dos dados.

Para aproximadamente 30% dos participantes há uma congruência entre a importância que a empresa atribui às atividades desenvolvidas pelo psicólogo e àquela que o próprio psicólogo atribui. Cinco dos seis participantes concordam que existem dificuldades quanto à realização de suas práticas. Tais dificuldades são: mobilizar e conscientizar o trabalho em equipe; provar a importância da psicologia; avaliar o candidato e definir se está apto ou não para determinados cargos; validar as atividades perante funcionários, chefias e direção; mudar a cultura organizacional; viabilidade econômica, demanda de oportunidades; resistência a mudanças. Um dos participantes citou dificuldades que não são exclusivas ao psicólogo organizacional, estando presentes em todas as áreas de uma empresa, como pressão, política e prazos. De maneira geral, as dificuldades citadas são concernentes a atuação do psicólogo e, não a condições da empresa. Um dos participantes também citou a facilidade em desenvolver programas em todas as áreas com bons resultados.

Apenas um dos participantes afirma que a empresa não disponibiliza recursos suficientes para a execução de suas práticas. Os demais listam alguns recursos, a saber: testes de seleção; livros; cursos; trocas de experiências com outras empresas; aprendizado de novas técnicas; recursos financeiros, humanos e infra-estrutura; computadores; programas; e suporte de pessoal.

De uma maneira geral, todos os participantes acreditam ser possível conciliar os interesses da empresa com o bem-estar dos funcionários através de práticas, tais como: capacitação e qualificação de funcionários; motivação; programas de integração; comunicação transparente; transformação da cultura.

Pode-se perceber que os psicólogos ainda encontram algumas barreiras no exercício de sua profissão dentro do contexto industrial; no entanto, também se encontram evidências de que cada vez mais

as empresas buscam transformações constantes em seus valores, normas, crenças e práticas a fim de que possam adaptar-se às exigências do mercado. Nesse sentido, é preciso que o psicólogo organizacional tenha clareza dos objetivos de sua ação, buscando mais espaço dentro do contexto em que se encontra inserido, mostrando a importância de suas práticas para o bem-estar da empresa e de todos àqueles que colaboram em sua construção.

Verificou-se que as práticas já consolidadas apresentaram-se incorporadas ao fazer de todos os psicólogos, e as emergentes estão na maioria deles, indicando transformações qualitativas importantes nas práticas desses profissionais.

Considerando a abordagem sistêmica como norteadora de futuras práticas, foi possível refletir sobre como os projetos e mudanças a serem executados nas indústrias trarão modificações em todas as áreas da empresa, compreendendo, assim, a responsabilidade que cada profissional deve ter ao tomar decisões, bem como a responsabilidade da própria empresa em trazer subsídios para que esses profissionais tenham tal compreensão.

Referências Bibliográficas

BASTOS, A. V. B. A psicologia no contexto das organizações – tendências inovadoras no espaço de atuação do psicólogo. In: **Psicólogo Brasileiro: Construção de Novos Espaços**. Conselho Federal de Psicologia, São Paulo: Átono, 1994.

CODO, W.; SAMPAIO, J. J. C. (Orgs.). **Sofrimento psíquico nas organizações**. Petrópolis, RJ: Vozes, 1995.

MARIOTTI, H. **Organizações de Aprendizagem: educação continuada e a empresa do futuro**. São Paulo: Atlas, 1999.

VASCONCELOS, M. J. E. de. **Pensamento Sistêmico: o novo paradigma da ciência**. Campinas, SP: Papirus, 2002.