

UM ESTUDO TEÓRICO SOBRE A FORMAÇÃO DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL NO BRASIL*

Carlos Roberto Dias Iema

*Universidade Presbiteriana Mackenzie e
Universidade São Francisco*

Resumo: O objetivo deste artigo foi realizar um estudo teórico sobre a formação do psicólogo Organizacional através da literatura especializada que traz dados sobre o perfil desses profissionais, sobre as práticas emergentes e ainda sobre as expectativas do mercado de trabalho em relação à capacitação para atuar. Discute-se, também, o papel dos cursos de Psicologia na formação de psicólogos para atuar na área organizacional, suas deficiências e possíveis formas de contorná-las; há uma breve apreciação da conjuntura atual, que envolve a formação superior como um todo e a formação do psicólogo em particular, com ênfase no psicólogo organizacional.

Palavras-chave: Formação Profissional, Psicologia Organizacional, Formação em Psicologia Organizacional

A THEORETICAL STUDY ABOUT THE GRADUATION OF THE ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGIST

Abstract: The purpose of this article is to accomplish a theoretical study about the graduation of the organizational psychologist through specialized literature which provides data about the profile of these professionals, their emergent practices, as well as their expectations towards job opportunities, according to the capacity for acting. It is also discussed the role of the psychology courses in the graduation of psychologists in order to act in the organizational area, their deficiencies and the possible manners to remediate them. There is a brief appreciation about the updated conjecture which involves thoroughly the BA degree, likewise the graduation of the psychologist in particular focusing the organizational psychologist.

Keywords: Professional Graduation, Organizational Psychology, Graduation of the Organizational Psychologist.

A Formação Superior no Brasil: Um Breve Histórico

O ensino no Brasil, durante cerca de quatro séculos, foi profundamente influenciado pelos jesuítas, apresentando um caráter humanista, com ênfase na formação do homem cristão. Somente na década de 20, com o advento da Escola Nova, a educação passou a demonstrar uma preocupação maior com o lado prático do ensino. Anísio Teixeira e outros pioneiros da Escola Nova no Brasil, seguindo as

idéias de John Dewey, passaram a valorizar o "aprender fazendo". Na década de 60, especialmente com os governos militares, ganha força no Brasil o tecnicismo, cuja preocupação maior era preparar mão-de-obra qualificada para uma sociedade industrial emergente. O ensino tecnicista está centrado na preocupação com a profissionalização dos educandos, para atender as exigências, do mercado de trabalho. Essa preocupação com um ensino mais prático, segundo Hutchinson (1960), que realizou pesquisa com estudantes

* Este texto é parte ligeiramente modificada da Introdução teórica da Dissertação de Mestrado do autor, apresentada ao programa de Educação da Universidade Presbiteriana Mackenzie, sob orientação da Professora Doutora Cibele Freire Santoro

universitários de São Paulo, também estava presente entre os alunos e não somente entre as autoridades.

Hutchinson (1960) categorizou as sugestões destes alunos para a melhoria da universidade. Uma das respostas mais freqüentes foi a constatação da necessidade de "mais trabalho: ensino mais prático", o que já demonstrava que as preocupações dos alunos voltavam-se para uma maior adaptação às exigências do mercado. A educação passou a ter, nas últimas décadas, importância para a ascensão social ou para a ilusão que essa ascensão ocorreria. Na década de 60, aumentou a procura pelos cursos universitários, deixando fora deles uma parcela grande de pessoas frustradas nos vestibulares das universidades então existentes. O governo viu-se frente a uma crise com dois pólos: de um lado a insatisfação daqueles que eram barrados nos vestibulares e, de outro, o de ter de suprir a necessidade de mão-de-obra qualificada para o mercado.

Com a Reforma do Ensino, através das Leis 5.540 de 1968, para o ensino superior e da Lei 5.692 de 1971, para os primeiro e segundo graus de ensino, o governo tentou resolver o impasse. A Lei 5.692 propõe o ensino médio profissionalizante, que deveria dar aos alunos um sentido terminal aos seus estudos, o que faria com que os jovens ingressassem mais cedo no mercado de trabalho, não pressionando, assim, o ensino superior e servindo às necessidades da economia da época. A Lei 5.540 tenta otimizar os seus recursos, para atender um maior número de solicitantes ao ensino superior.

Segundo Martins (1981), a Reforma Universitária proposta no final da década de 60 previa a não criação de novas faculdades onde as profissões estivessem adequadamente atendidas, a não ser em casos excepcionais de cursos que apresentassem alto padrão. Mas, o que ocorreu foi a aprovação de uma enorme

quantidade de cursos, principalmente, na área de Ciências Humanas e de Letras.

As escolas abertas pelo capital privado concentraram-se, principalmente, na área de humanas, que foram consideradas áreas não prioritárias pela legislação e planejamento oficial, segundo Freitag (1980). Esses cursos de baixo custo correspondiam aos interesses dos empresários que queriam investir em educação e atendia as clientela, antes freqüentadoras de cursos técnicos de contabilidade, comerciais,... no período noturno. "A expansão da rede particular nas, áreas, que, pela legislação e pelo planejamento oficiais foram consideradas não prioritárias ou até, supérfluas, como Comunicação, Pedagogia, Administração, Psicologia, Sociologia, Filosofia, Letras, etc., se deve a esse novo tipo de demanda. Os cursos, oferecidos nessas áreas, podem tranqüilamente funcionar à noite, porque exigem poucas instalações e têm à disposição recursos humanos, de fácil recrutamento (Freitag, 1980:114)."

Um dos objetivos das Faculdades de Filosofia, Ciências e Letras, de desenvolver a pesquisa científica, não podia ser cumprido, devido ao fato do ensino, nesses cursos, ser essencialmente teórico e da intenção de encaminhar o aluno para atuação no campo educacional, como professor. Com a Reforma do Ensino, o ensino deveria ser ministrado nas universidades e só excepcionalmente em escolas isoladas, para que pudesse estar mais vinculado à pesquisa. Mas, como demonstra Freitag (1980), o que deveria ser exceção virou regra e o número de faculdades isoladas cresceu mais que os cursos criados nas universidades.

Outro dado levantado por Martins (1981) é que surge uma dicotomia entre o ensino superior público e o privado, sendo o primeiro voltado para produtores de conhecimentos, e o segundo para a reprodução de conhecimentos. Freitag (1980) apresenta a relação dessa dualidade

do ensino superior com a economia da seguinte forma: “A rede oficial produz os recursos, humanos, para os setores modernos da economia em expansão, e a rede privada continua suprindo os setores tradicionais” (Freitag, 1980:117).

Segundo Freitag (1980), as duas redes de ensino agem de forma complementar: a rede pública prepara uma mão-de-obra mais qualificada para atender aos interesses imediatos das transformações da tecnologia; e a rede particular forma um contingente de formados que, por pressionarem o mercado de trabalho, barateiam os salários. Por outro lado, caso a economia necessite e possa expandir-se, poderá, com pouco treino, adaptar esses últimos profissionais para o trabalho. Assim, o impasse criado pelos excedentes dos vestibulares da rede pública parece resolvido e a reprodução da estrutura social pode continuar.

Este quadro da evolução do ensino superior permite verificar que os cursos de Psicologia, dentro do âmbito geral da universidade, estiveram incluídos nos cursos menos importantes, de menor prestígio dentro da sociedade.

A Formação do Psicólogo no Brasil

Gomide (1988), baseando-se em dados do Conselho Federal de Psicologia, relata a existência de 81 cursos de Psicologia no Brasil, distribuídos em 17 Estados. Destes, 56 (70%) são particulares e 25 oficiais. Os cursos particulares, devido ao seu alto custo acabam por restringir o ingresso e a frequência nesses cursos a uma população restrita, de alto poder aquisitivo. Dos cursos oficiais, 16 são federais, 7 estaduais e 2 municipais. Em 1985 foram oferecidas 10.659 vagas em Psicologia no país, sendo que 40% desse total restringiu-se ao Estado de São Paulo.

Segundo pesquisa realizada pelo Conselho Federal de Psicologia, sobre os níveis de conhecimentos e habilidades

adquiridos durante a graduação, os próprios formandos identificaram diversas deficiências em sua formação (Gomide, 1988). A pesquisa visava avaliar desde a influência da formação humanística e biológica, dos conteúdos dos processos psicológicos básicos, das disciplinas técnico-instrumentais, da formação em pesquisa científica, das práticas nos estágios profissionalizantes, até a influência que a realidade socioeconômica, na qual o psicólogo atua, tem sobre a sua prática profissional.

De acordo com a pesquisa, 21,97% dos psicólogos (média daqueles que declararam estar em dúvida quanto à sua competência em alguma área de conhecimento ou atuação) sentem-se incapazes para avaliar se adquiriram ou não conhecimentos e habilidades, em pelo menos uma área, durante a sua formação acadêmica.

Gomide (1988) conclui que o psicólogo brasileiro está insatisfeito com a sua formação, o que revela o baixo nível de aprendizado existente nas instituições de ensino superior. Além disso, os dados analisados mostram que os sujeitos formados na década de 80, de uma maneira geral, com exceção da Prática Clínica e Escolar, estão mais insatisfeitos com os conhecimentos adquiridos durante seus cursos que em décadas anteriores. Conclui, ainda, que o ensino de Psicologia oferecido no país é fraco, insatisfatório e, aparentemente, vem piorando ao longo do tempo. Diante de resultados como os apresentados por Gomide, vêm ocorrendo, no país, vários movimentos buscando reformular os cursos de Psicologia.

Uma das possibilidades para a correção dessas deficiências na formação dos psicólogos seria a alteração do Currículo Mínimo do Psicólogo, visando proporcionar uma formação mais condizente com as necessidades de mercado. Contudo, Weber (1985, in Gomide, 1988), ao analisar o Currículo

Mínimo e o espaço da pesquisa na formação do psicólogo, menciona a Resolução que fixa o Currículo Mínimo do Psicólogo, em que está especificada a necessidade do caráter científico dos estudos a serem realizados. Para a autora, portanto, não se trata de introduzir ou redefinir disciplinas no Currículo Mínimo que venham a favorecer a formação científica, mas, repensar a estruturação do Curso de Psicologia para que permita ao estudante participar em um processo de construção de conhecimento no Curso que frequenta.

Carvalho (1988) analisou as atividades desempenhadas pelos psicólogos no país. Sua análise se baseou nas respostas de cerca de 2200 psicólogos a uma questão que solicitava que assinalassem, dentre 47 atividades listadas, quais as que tinham desenvolvido em seu primeiro trabalho e em seu trabalho atual. O objetivo da questão era obter uma descrição aproximada das formas de atuação que estão sendo utilizadas pelos profissionais. Conclui que a atual formação em Psicologia não transmite ao aluno um conceito amplo de atuação psicológica; os profissionais formados não parecem capazes de construir a Psicologia, mas apenas de repeti-la. O estudante aprende técnicas e busca o cliente para aplicá-las. As atividades mais citadas pelos psicólogos que trabalham na área Organizacional foram: seleção, aplicação de testes, recrutamento, acompanhamento de pessoal, treinamento, avaliação de desempenho, análise de função/ocupação, planejamento / execução de projetos, desenvolvimento organizacional, triagem, cargo administrativo, assessoria, análise de cargos/salários, aconselhamento psicológico, diagnóstico situacional, supervisão de estágios acadêmicos, orientação/treinamento para profissionais, psicodiagnóstico e consultoria.

Segundo Silva (1984, in Gomide, 1988) a graduação está criando um tipo de

profissional que não atende às necessidades da maioria da população. Conclui que os psicólogos são profissionais com uma formação técnica, preocupados mais com a doença do que com a saúde, que enfatizam e investem no indivíduo que está sofrendo e não nas condições ou variáveis que determinam o seu sofrimento. Sua atuação é fundamentalmente determinada por técnicas, procedimentos e conhecimentos e não pelas necessidades da população. Sua formação partiu de informações disponíveis, e não das necessidades reais da população, para depois se buscar o conhecimento necessário e adequado para uma atuação útil e comprometida socialmente.

Maluf (1994) comenta falhas existentes na formação do psicólogo em geral. Uma formação básica do profissional de Psicologia deve ser garantida, antes da especialização. Deve-se garantir uma formação generalista, pelo menos em nível de graduação.

A mesma autora aponta que o psicólogo deve ser um cientista do comportamento com uma formação teórica e metodológica que lhe permita compreender seu objeto de estudo. Não deve ser um profissional limitado a técnicas a serem aplicadas. Os cursos devem introduzi-lo na pesquisa.

Segundo Rocha (1996), um momento importante na reformulação da formação do psicólogo foi o Encontro Nacional de Cursos de Psicologia, realizado em Serra Negra, São Paulo, em meados de 1992. O Encontro procurou atingir três objetivos principais:

- a) discutir e estabelecer princípios norteadores para a formação do psicólogo na atual realidade brasileira;
- b) analisar de que forma estes princípios poderão ser contemplados no currículo, incluindo os estágios;

- c) avaliar outras questões referentes ao processo da formação profissional do psicólogo no país.

Os sete princípios estabelecidos pelos participantes do Encontro de Serra Negra foram os seguintes (do Jornal do CRP - Setembro/outubro de 1992):

- 1) desenvolver a consciência política de cidadania, e o compromisso com a realidade social e a qualidade de vida;
- 2) desenvolver atitude de construção do conhecimento, enfatizando uma postura crítica, investigadora e criativa, fomentando a pesquisa num contexto de ação-reflexão-ação, bem como viabilizando a produção técnico científica;
- 3) desenvolver o compromisso da ação profissional cotidiana baseada em princípios éticos, estimulando a reflexão permanente destes fundamentos;
- 4) desenvolver o sentido de Universidade, contemplando a interdisciplinaridade e a indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão;
- 5) desenvolver a formação básica pluralista, fundamentada na discussão epistemológica, visando a consolidação de práticas profissionais, conforme a realidade sociocultural, adequando o currículo pleno e cada agência formadora ao contexto regional;
- 6) desenvolver uma concepção de homem, compreendido em sua integralidade e na dinâmica de suas condições concretas de existência;
- 7) desenvolver práticas de interlocução entre os diversos segmentos

acadêmicos, para avaliação permanente do processo de formação.

Duran (1994) discute as diversas propostas relacionadas à formação dos psicólogos, apresentando uma síntese de recomendações. O crescente assalariamento do psicólogo requer uma revisão da formação baseada no modelo de profissional liberal, que discrimina o trabalho em situação institucional. A formação deve voltar-se para a realidade da maioria da população brasileira e enfatizar as competências genéricas do psicólogo. O contato com diversas áreas deve possibilitar a generalização do conhecimento e não a aquisição de aptidões específicas. A formação deve desenvolver a capacidade de problematizar e buscar soluções. Teoria e prática, assim como formação científica e profissional são indissociáveis. A formação ética deve situar-se como figura, em uma disciplina, más principalmente como fundo das várias atividades do curso. Devem estar presentes as visões de conhecimentos que estão relacionados à Psicologia, como a Antropologia e Filosofia.

Especificamente na área de Psicologia Social, Duran (1994) acredita que deve haver a idéia de complementaridade como enfoque geral organizador, uma formação multidisciplinar, voltada para a pesquisa, com produção e socialização do conhecimento e para a intervenção, uma formação teórica e prática, formação ética e compromisso social.

De forma geral, os pontos centrais para uma reformulação dos cursos de Psicologia incluem direcionamento da formação para a realidade brasileira, ênfase na competência genérica, formação como processo que envolve a problematização e a busca de soluções, complementaridade entre formação teórica e prática, complementaridade entre formação científica e profissional, multiplicidade e esforço de integração na, formação ética

como figura e fundo, relevância da multidisciplinaridade e, ainda, relevância da flexibilidade curricular e relevância de fatores pessoais no processo de formação.

A Formação em Psicologia Organizacional

Bastos e Galvão-Martins (1990), a partir de análise ocupacional com uma amostra de sete psicólogos (descrição das atividades exercidas) organizaram uma lista das funções e tarefas do psicólogo organizacional. As funções apresentadas pelo autores foram as seguintes:

- 1) contribuir para a produção teórica sobre o comportamento humano no contexto organizacional;
- 2) fazer em equipe multiprofissional diagnóstico e proposições sobre problemas organizacionais relativos a RH, ao nível sistemático;
- 3) analisar as atividades intrínsecas ao trabalho desenvolvido na organização para subsidiar elaboração de instrumentos necessários à administração de RH e modernização administrativa;
- 4) promover treinamento e desenvolvimento de pessoal;
- 5) realizar avaliação de desempenho;
- 6) implementar a política de estágio da organização;
- 7) supervisionar as atividades do estagiário de Psicologia;
- 8) desenvolver em equipe multiprofissional a política de saúde ocupacional da organização;

- 9) desenvolver, em equipe multiprofissional, ações de assistência psicossocial que facilitem a integração do trabalhador na organização;
- 10) estabelecer em equipe multiprofissional relações em órgãos de classe;
- 11) efetuar movimentação interna de pessoal;
- 12) preencher com pessoal externo as vagas existentes na organização;
- 13) implantar e/ou atualizar planos de cargos e salários;
- 14) coordenar, quando responsável pelo gerenciamento de RH, as ações de documentação e pagamento de pessoal.

Esta relação menciona atividades para as quais o psicólogo não foi preparado em seus cursos de formação, evidenciando a defasagem existente entre formação e atuação profissional.

Zanelli (1994a) procurou verificar a atuação do psicólogo brasileiro junto às organizações de trabalho. O objetivo de seu estudo concentrou-se em: “identificar e analisar as necessidades derivadas, das atividades de trabalho do psicólogo organizacional brasileiro e suas inter-relações com a formação profissional, suas condições e implicações” (Zanelli, 1994a:13).

A estratégia utilizada pelo autor foi a "exploração e descrição dos conteúdos verbais identificados como necessidades dos psicólogos organizacionais" (Zanelli, 1994a:14).

O procedimento dividiu-se em duas fases: "(1) coleta e estruturação dos conteúdos verbais e (2) sistematização dos conteúdos verbais em conjuntos temáticos e estabelecimento das inter-relações entre os conteúdos" (Zanelli, 1994a:14).

A questão apresentada aos sujeitos foi a seguinte: "Quais são as necessidades possíveis de serem identificadas nos psicólogos organizacionais quando se comparam as inter-relações entre a formação profissional e as atividades de trabalho?".

A partir de relatos de um pequeno grupo de sete psicólogos organizacionais, o autor abordou o problema da atuação do psicólogo nas organizações e sua inter-relação com o processo de formação profissional. Os dados obtidos pela pesquisa de Zanelli indicam que os cursos de Psicologia preparam mal e predispõem os alunos de forma negativa para as atividades da área organizacional. A formação privilegia a prática em consultório e "mostra-se insatisfatória para as demais áreas de atuação" (Zanelli, 1994a:177).

Os valores apresentados nos cursos de Psicologia não coincidem com os valores presentes nas organizações produtivas. Nas instituições, o psicólogo continua a ser reconhecido como o profissional que utiliza testes psicológicos e reproduz o antigo modelo da Psicotécnica. Conclui Zanelli (1994a) que é necessário "reverter a expectativa generalizada nas organizações e a estereotipia que existe nos cursos em relação ao papel do psicólogo organizacional" (Zanelli, 1994a:177).

Zanelli (1994b), a partir de resultados de pesquisa com profissionais da área de Psicologia Organizacional e do Trabalho, apresenta diversos pontos que devem ser observados na formação do psicólogo que atua nesta área.

Deve-se procurar romper o nível técnico de atuação e buscar uma visão ampliada da prática. Atividades mais complexas devem ser agregadas por aqueles que buscam um desempenho renovado. A permanência no nível técnico dificulta ao psicólogo perceber possibilidades de intersecção, de estar

integrado no nível de planejamento estratégico e faz com que contribua para a manutenção da situação e não para a sua mudança. As limitações são devidas à falta de preparo para propor novas atividades e ao desinteresse pelas atividades de aplicação da Psicologia nas organizações.

Devem ser implementadas as intervenções de psicólogos em aspectos da área que recebem muita atenção em outros países, como os acidentes no trabalho e as atividades vinculadas à Ergonomia, mas que, no Brasil, permanecem um campo fechado à atuação do psicólogo.

A atuação do psicólogo deve levar em conta uma participação e transparência nas rotinas administrativas. A procura de um desempenho inovador conduz o psicólogo a posições de liderança, na coordenação de órgãos de Recursos Humanos, em atividades ligadas às estratégias de empresa, comumente visando o aumento da participação. Os órgãos de Recursos Humanos têm se tornado órgãos de assessoria direta da presidência, com aumento de poder, participando mais amplamente no planejamento e na mudança organizacional. O psicólogo assume o papel de consultor.

O departamento de Recursos Humanos e, por conseqüência, o psicólogo, deve se envolver nos programas de qualidade. As atividades ligadas à qualidade de vida constituem a base do movimento atual de saúde mental no trabalho, associado aos programas de qualidade total. A ênfase desloca-se da formação de gerentes ou líderes para o enfoque no grupo. A ascensão dos órgãos de Recursos Humanos aos níveis de maior decisão e influência foi descrita como dependente da cultura da empresa. O psicólogo deve considerar a cultura da empresa ou conjunto de valores que estabelecem a ética e a prática. A falta de atenção para os processos de mudanças, internas e externas à organização, e de tentativas de reajustar e influenciar os

processos acabam colocando a atuação do psicólogo como a de um profissional que está perdendo espaço.

Para Zanelli (1994b), a Psicologia passou a analisar problemas com maior independência da Administração. Abordagens que enfatizam o subjetivo, apesar de serem descritas como o rumo recente da Psicologia nas organizações, são recebidas com resistência em contextos culturais onde se têm instalados parâmetros de controle e quantificação mais rígidos.

O autor verificou a falta de preparo de grande parte dos psicólogos organizacionais para assumir posições de autonomia e, mesmo, para assumir o próprio negócio em atividades de consultoria externa. Como consequência, são necessários o treino na prática da consultoria busca de independência na formulação de propostas, sem que se percam de vista as trocas interprofissionais

Em suma, na área organizacional, destacam-se a necessidade de capacitação para atuação multidisciplinar, atividade interprofissional, identificação e solução de problemas, relacionamento interpessoal, além da necessidade de maturidade pessoal e habilidades cognitivas e interpessoais.

As distorções da formação dificultam o estudo de estratégias aplicáveis ao contexto da produção de serviços e prejudicam a imagem do psicólogo em suas atividades organizacionais. É difundida nos cursos uma imagem de área "menos nobre", o que favorece sua pouca valorização também no contexto profissional (Zanelli, 1994a).

O conhecimento transmitido aos alunos é fragmentário. O estudante de Psicologia não chega a conhecer o "mundo das organizações". São ensinadas técnicas esparsas, sem considerar o contexto e priorizam-se aspectos segmentários da realidade. As informações transmitidas não são relacionadas às possibilidades de aplicação. A teoria é desarticulada da prática e até mesmo, do contexto teórico. A

formação é "essencialmente técnica, descontextualizada e desatualizada" (Zanelli, 1994a:178).

Os profissionais devem desenvolver idéias criativas e úteis para a empresa. Mas, criatividade e inovação dependem de embasamento metodológico, senso crítico e interesse pelo trabalho, aspectos pouco desenvolvidos entre os psicólogos em organizações. "A ação criativa depende de maturidade intelectual, de saber confrontar a realidade e as teorias, de saber pesquisar etc." (Zanelli, 1994a:179).

A Psicologia Organizacional apresenta uma pequena produção de conhecimento no Brasil, sendo dependente da produção estrangeira, especialmente dos Estados Unidos. O conhecimento gerado nas universidades brasileiras também encontra dificuldades de penetração entre os profissionais que atuam nas organizações, sendo produzido isoladamente do contexto de aplicação (Zanelli, 1994a).

A descrição apresentada por Zanelli, com referência aos professores que atuam na área de Psicologia Organizacional, demonstra a precariedade do setor: "Os professores mostram-se alheios aos problemas pertinentes à Psicologia Organizacional. Apresentam-se despreparados e desmotivados e passam uma idéia estereotipada das atividades da Psicologia nas organizações. Professores com pouca prática e interesse encontram oportunidade de permanência no ensino de terceiro grau por ministrar as disciplinas da área e não são capazes de promover alterações de cunho didático-pedagógico. Os alunos acabam repetindo os padrões que aprenderam através dos modelos que os professores oferecem" (Zanelli, 1994a:179-180).

Para alterar este quadro, os professores deveriam estar voltados para a área Organizacional e para atividades de pesquisa, além de receberem uma melhor

qualificação. As disciplinas, nos cursos de Psicologia, também não vinculam os aspectos metodológicos e de repertório necessários ao futuro profissional. A pesquisa é vista como algo desvinculado da aplicação. A precariedade da formação do psicólogo organizacional é um reflexo da precariedade do próprio sistema educacional brasileiro (Zanelli, 1994a). Concluindo, Zanelli apresenta uma relação dos principais tópicos relacionados à formação e atuação competente do psicólogo nas organizações, considerando que a falta de apreensão crítica da realidade e a falta de domínio científico resumem a realidade no preparo dos psicólogos brasileiros.

Os tópicos apresentados pelo autor são os seguintes:

- 1) “o trabalho competente não restringe à recela de comportamentos da pessoa que interessam à produção;
- 2) é preciso estar preparado para as atividades administrativas e conhecer o processo de trabalho;
- 3) é necessário desenvolver a percepção do papel, da inserção nas relações de produção e das habilidades de interação ao nível do poder e da autoridade;
- 4) a geração de competência não depende apenas de reformulações internas ao ensino e à prática, mas também das expectativas das organizações e das regras do mercado;
- 5) a geração de competência depende do reconhecimento da importância do fenômeno organizacional e da questão do trabalho, da valorização do embasamento metodológico científico e visão de globalidade;
- 6) requer conhecimentos críticos do contexto imediato e mediato e habilidades de análises das finalidades do trabalho em um sistema e poder;
- 7) requer capacitação técnica, compreendida como mediação do compromisso político;
- 8) depende da capacidade individual, da criatividade e do desejo de promover mudanças no ambiente;
- 9) depende da clarificação do papel do psicólogo como um agente e mudanças, em atividades interprofissionais, através dos cursos de análise globalizada e intervenções interdependentes e participativas;
- 10) depende da reflexão crítica, quer teórico-metodológica, quer ético-política;
- 11) requer o emprego dos modelos de ação, conhecimentos e procedimentos disponíveis na área;
- 12) requer atualização de conhecimentos e habilidades;
- 13) requer o desenvolvimento de uma visão preventiva, emprego do método científico em um contexto social, associação das teorias com a prática e aceitação de critérios externos de avaliação;
- 14) requer enfrentamento dos problemas correntes nas organizações, através do arranjo de critérios e instrumentos para configurar um problema, um diagnóstico e propostas de solução, com resultados válidos e inteligíveis para a comunidade: o domínio de parâmetros de pesquisa;-
- 15) requer capacidade de avaliação do potencial dos instrumentos e procedimentos e de gerar novas

- alternativas de coleta e análise de dados;
- 16) requer suporte teórico-metodológico e reflexão sobre a prática;
 - 17) requer contextualizar os problemas humanos da organização;
 - 18) requer avaliação continuada do próprio fazer, uma rotina que, para o profissional, torna-se auto-educativa e emancipadora;
 - 19) requer iniciativa, romper a restrição ao nível técnico e aprofundar a visão política e globalizada;
 - 20) requer capacidade para lidar com o fenômeno organizacional e com as questões de poder;
 - 21) requerer o discernimento e compromisso político, através de uma formação abrangente, que não se limite às linhas arbitrárias de um área de atuação e da integração política na sociedade, através do trabalho” (Zanelli, 1994a:181-183).

Na atual situação, os professores devem recomendar aos alunos a participação em cursos, congressos e o convívio com alunos e professores dos departamentos vinculados ao "mundo do trabalho e dos negócios". O aluno também deve participar, se possível, de disciplinas optativas nos cursos de Administração, Economia e outros. Também deve procurar, o mais breve possível, desenvolver atividades relativas à área, como auxiliar ou estagiário em empresas (Zanelli, 1994a:190).

A formação do psicólogo para trabalhar em instituições deve ser ampla quanto às teorias psicológicas e aos conhecimentos básicos da Psicologia, como motivação, aprendizagem, percepção etc. Deve incluir áreas de conhecimento

relacionadas aos negócios e à indústria, como a Administração, a Economia, a Sociologia e mesmo aspectos das Engenharias. Deve haver o confronto entre as atitudes que permeiam o ambiente da formação e ambiente das organizações (Zanelli, 1994a).

Os trabalhos analisados no presente capítulo apontam para a existência de um descompasso entre a formação e a atuação dos psicólogos nas organizações. Há indícios de que a formação não tem atendido necessidades do psicólogo enquanto profissional, inclusive na área organizacional.

Portanto, em meio à problemática levantada pelos autores citados, pode-se concluir que a atividade profissional do psicólogo nas organizações e sua formação estão sendo discutidas. As discussões, por um lado, têm se preocupado em caracterizar as atividades desses profissionais no mercado de trabalho, enquanto outras têm tratado da defasagem existente entre estas atividades e a formação efetivamente proporcionada nos cursos de Psicologia. Neste caso, vários autores apontam para necessidades de mudanças nos cursos de formação, procurando um maior contato com a realidade de mercado.

Considerações Finais

De acordo com a literatura, a atuação do Psicólogo Organizacional inicia-se com uma fase psicométrica, onde o enfoque era o ajustamento do trabalhador à sua função. Nesse momento, a atuação principal se resumia em atividades de mensuração de habilidades e identificação de características de personalidade que pudessem comprometer o ajustamento do indivíduo ao trabalho.

Num segundo momento histórico, o psicólogo organizacional extrapolou o nível de análise do indivíduo como um ser isolado e passou a enxergar a organização

como uma fonte de variáveis que deveriam ser consideradas no ajustamento do homem ao trabalho. No entanto, ainda não podendo fazer intervenções na dinâmica da organização, ou seja, atuando ainda através dos indivíduos. As atividades da área da Psicologia Organizacional, nesse período, continuaram a ser consideradas tradicionais, como recrutamento, seleção, treinamento, avaliação de desempenho e análise de função, embora já surgiam técnicas inovadoras, com o objetivo da inserção do homem à organização. Não se encontravam atividades de planejamento e gerenciamento, com uma atuação mais questionadora e ativa, como agentes de um processo de mudança.

Hoje em dia, ambiciona-se um psicólogo organizacional atuando estabelecimento de estratégias e de consultoria para os vários escalões da empresa, na busca de objetivos de curto, médio e longo alcance, identificando e propondo soluções para problemas que envolvam os recursos humanos. Este profissional deve ter flexibilidade para trabalhar em equipe, ter visão estratégica do negócio, ter boa comunicação, ser generalista, ter espírito crítico e jogo de cintura para entender os anseios da empresa e dos empregados.

As atividades do psicólogo organizacional requerem, cada vez mais, uma visão do conjunto da organização e do ambiente. O trabalho nas organizações exige interprofissionalidade e visão pluralista, sendo necessário repensar alternativas e abordagens.

Referências Bibliográficas

- BASTOS, A.V. B, e GALVÃO-MARTINS, A.H. C. (1990). O que pode fazer o psicólogo organizacional. Psicologia: Ciência e Profissão, 1:10-18.
- CARVALHO, A. M. A. (1988). Atuação psicológica: uma análise das atividades desempenhadas pelos psicólogos. In: Conselho Federal de Psicologia: Quem é o Psicólogo Brasileiro ? São Paulo/Curitiba: EDICON/EDUC/Scientia et Labor.
- DURAN, A. P. (1994). Alguns dilemas na formação do psicólogo: buscando sugestões para superá-los. In: ACHCAR, R. (coord.) Psicólogo Brasileiro: Práticas Emergentes e Desafios para a Formação. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- FREITAG, B. (1980). Escola, Estado e Sociedade. 4ª ed. São Paulo: Moraes
- GOMIDE, P. I. C. (1988). A Formação Acadêmica: onde residem suas deficiências. In: Conselho Federal de Psicologia, Quem é o Psicólogo Brasileiro? São Paulo: EDICON.
- HUTCHINSON, B. (1960). Mobilidade e Trabalho: Um estudo na cidade de São Paulo. Rio de Janeiro. INEP
- MALUF, M. R. (1994). Formação e atuação do psicólogo na educação: dinâmica de transformação. In: ACHCAR, R. (coord.) Psicólogo Brasileiro: Práticas Emergentes e Desafios para a Formação. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- MARTINS, W. V. (1981). Liberdade de Ensino: Reflexões a partir de uma situação no Brasil. Loyola.
- ROCHA, Jr., A. (1996) Currículos de Psicologia: Uma análise crítica. Dissertação de Mestrado. Universidade Mackenzie. 204p.
- ZANELLI, J. C. (1994a). O Psicólogo nas Organizações de Trabalho: Formação e Atividades Profissionais. Florianópolis: Paralelo 27.
- ZANELLI, J. C. (1994b). Movimentos emergentes na prática dos psicólogos brasileiros nas organizações de trabalho: implicações para a formação. In: ACHCAR, R. (coord.) Psicólogo Brasileiro: Práticas Emergentes e Desafios para a Formação. São Paulo: Casa do Psicólogo.

Contatos: Universidade Presbiteriana Mackenzie
Faculdade de Psicologia
Departamento de Psicologia Social e Organizacional – Prédio 16 – 1º andar
Rua Itambé, 145 - Higienópolis
01239-902 São Paulo - SP