

UNIVERSIDADE DO OESTE DE SANTA CATARINA
PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

A ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO NAS ORGANIZAÇÕES DE TRABALHO
THE PSYCHOLOGIST ACTING IN THE WORK ORGANIZATIONS

Luciana Zangalli

luci1610@hotmail.com

Orientador: Prof. Sandro Rodrigo Steffens, Mestre
sandro.steffens@unoesc.edu.br

RESUMO

O objetivo da pesquisa qualitativa foi de verificar quais as atividades são atualmente desempenhadas pelos psicólogos do campo de atuação organizacional junto às empresas do extremo Oeste de Santa Catarina, visto que essas atividades historicamente passaram por uma ampliação de características técnicas para um campo multidisciplinar. Para obtenção da amostra tomou-se como base o questionário das Atribuições Profissionais do Psicólogo no Brasil que estão elencadas no CBO- Catálogo Brasileiro de Ocupações, o qual foi aplicado a cinco psicólogas organizacionais atuantes e que já atuaram na área organizacional buscando elencar em que especificidade elas se encontram mais atuantes, se a ênfase está em atividades tradicionais as quais são desenvolvidas desde o início da atuação da psicologia organizacional ou se em atividades dinâmicas e multiprofissionais, salientando que essas últimas ganharam espaço dentro da atuação organizacional. Para analisar os dados utilizou-se o método comparativo entre atividades tradicionais e dinâmicas. Também de forma abrangente a pesquisa bibliográfica cita quais funções são desenvolvidas pelo psicólogo organizacional, bem como traz uma discussão do desenvolvimento histórico da psicologia enquanto área de atuação organizacional. De maneira geral, os resultados concluíram para um misto de atuação, não perdendo as atividades tradicionais o seu espaço, porém sendo cada vez mais dinamizado o campo de atuação do psicólogo dentro das organizações de trabalho.

Palavras-chave: atuação do psicólogo, psicólogo no contexto de trabalho organizacional, psicologia organizacional no contexto histórico.

ABSTRACT

The main objective of this qualitative research was to verify what activities are nowadays, performed for psychologists from the organizational acting field with some companies from the Extreme West of Santa Catarina, seen that these activities were historically passing by a enlargement from technical characteristics to a multidisciplinary field. To obtain this specimen, it was taking for basis a questionnaire of Psychologists Professional Powers in Brazil, that are listed on BCO- Brazilian Catalog of Occupations, which was applied to five organizational psychologists actives and that already has acted on organizational area, serching to list in what specificities they are more actives, if the emphasis is in traditional activities, which are developed since the beginning of the organizational psychology acting or if in dynamic and multidisciplinary activities, pointing that these last two won place inside the

organizational acting. To analyze the dates were used the comparative method between dynamics and traditional activities. Also, in embracing form, the librarian research talk about what functions are developed for a organizational psychologist as well as take a discussion of the historic development of the psychology while area of organizational action. In a general way, the results finished for a miscellaneous of actings, do not losing the traditional activities their places, however being each time more dynamic the psychologist field of acting inside of the work organizations.

Keywords: Psychologist acting, Psychologist in the context of Organizational work, Organizational Psychology in the historic context.

1. INTRODUÇÃO

A maneira como as empresas vêm se desenvolvendo atualmente e por conta da grande competitividade que permeia o mercado dos negócios, o setor de Recursos Humanos precisa cada vez mais ampliar seu esforço, principalmente no que se refere ao tratar de pessoas como funcionários/colaboradores.

Diante dessa competitividade do mercado de trabalho, vê-se a necessidade de possuir dentro das empresas pessoas cada vez mais satisfeitas e felizes no desempenho de suas funções, e que essa qualidade depende muito e em grande parte da maneira como a organização tem estruturado suas políticas de trabalho e seu desprendimento voltado aos seus funcionários.

Tal preocupação com a satisfação pessoal cabe em grande parcela ao setor de recursos humanos, o qual esta estritamente relacionado ao desenvolvimento das atividades ligadas aos colaboradores, fazendo-se necessária a atuação dos psicólogos organizacionais. Para isso a importância de verificar quais as atividades que são atualmente desempenhadas pelos psicólogos do campo de atuação organizacional junto às empresas, nesse caso específico, empresas do extremo Oeste de Santa Catarina, de diversos ramos comerciais, visto que essas atividades historicamente passaram por uma ampliação de características técnicas para um campo multidisciplinar.

A atuação do psicólogo junto das empresas, especificamente no setor de Recursos Humanos, não somente para tratar de questões mais burocráticas, mas também para voltar-se a um trabalho com as pessoas com foco em objetivos, habilidades e atitudes que venham a contribuir com todo o processo organizacional, é um desafio com o qual o profissional psicólogo tem-se deparado atualmente.

O desafio dos psicólogos nas organizações atuais tem sido cada vez maior, desenvolver competências tradicionais e inovadoras para suprir dificuldades tem sido o caminho para superar dificuldades e limites da sua atuação.

O desenvolvimento desse trabalho no campo organizacional exige muito além das técnicas e orientações encontradas em livros e bibliografias, a execução para a busca da eficácia requer adequações também com outras áreas de conhecimento.

Visto que, a área de atuação da psicologia organizacional e do trabalho é bastante abrangente, busca compreender o comportamento humano de trabalhadores, tanto em seus determinantes e suas consequências, como nas possibilidades de construção produtiva das ações de trabalho, qualidade de vida e preservação do meio ambiente. (ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS & COLS, 2004)

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Com a inovação estratégica, a área de Recursos Humanos passa agora a auxiliar as pessoas a descobrir quais os seus interesses de realização e a proporcionar condições para que trabalhem de acordo com eles, e responsabilizando-se por promover o encontro de interesses de diversos segmentos como empregadores/empregados/clientes. (ALMEIDA; TEIXEIRA; MARTINELLI, 1992)

Certamente, em qualquer área de atuação pode-se encontrar algumas lacunas entre o saber teórico e a atuação prática, bem como a busca da interação com as demais áreas de conhecimento, desde questões mais tradicionalistas inerentes ao setor de Recursos Humanos, assim como práticas específicas do profissional entre abordagens, instrumentos e desempenho conjuntamente com a área de recursos humanos.

A articulação de conhecimentos talvez possa ser a grande habilidade a ser desenvolvida pelos psicólogos organizacionais.

Sass (1988), apud José Carlos Zanelli (1994), ao analisar a psicologia enquanto ciência e profissão resume os debates que tratam da natureza ideológica, alienante, elitista da psicologia em três tendências:

- (1) Os que postulam a adequação dos conhecimentos gerados pela psicologia, mas veem obstáculos institucionais, de caráter político-ideológicos, que viabilizam a disponibilidade dessa ciência para promover a emancipação humana`;
- (2) os que atribuem a psicologia intrínseca inadequação e distanciamento dos interesses reais da população, colocando a própria psicologia e seus agentes como essencialmente incapazes de ações transformadoras; e
- (3) os que encontram os obstáculos ``no viés da ação profissional de muitos psicólogos que insistem em trabalhar com os indivíduos isoladamente``. (JOSÉ CARLOS ZANELLI, 1994, p. 43)

Historicamente, as funções dos psicólogos organizacionais tiveram sua evolução de acordo com a crescente industrialização e desde esse tempo vem gerando preocupações no que diz respeito às atividades dos psicólogos nas organizações.

Por muito tempo a atividade principal da psicologia nas organizações foi a seleção de pessoal e o uso de testes psicológicos buscando o ajuste de pessoal aos cargos. Mais tarde a investigação de processos psicofisiológicos associados a fadiga e a cargas de trabalho foi desenvolvida por Patrizi e Mosso na Itália nos anos 90.

Até meados da década de 1930 os estudos eram centrados em intervenções junto aos incentivos financeiros como treinamento no trabalho, fadiga e monotonia, luminosidade e ventilação, teste de admissão, estudos de tempo e movimentos, turnos de trabalho, segurança e disciplina. (ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS & COLS, 2004)

Décadas mais adiante o trabalho do psicólogo tomava rumos aos campos não financeiros como liderança e supervisão, relações interpessoais, atitudes dos empregados, moral no trabalho, avaliação de executivos, relações homem-máquina, entrevistas e aconselhamento. (ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS & COLS, 2004)

No século XX com os avanços das tecnologias, o aumento populacional e imposição de novos valores, as necessidades sociais começaram a serem discutidas e as organizações vistas como um fenômeno psicossocial.

Foi em 1980, que o Conselho Federal de Psicologia trouxe uma descrição da atuação do psicólogo no Brasil elencando dificuldades do exercício profissional e traçando novas práticas que iam além da seleção e recrutamento, entravam ao campo de atuação atividades de planejamento e execução de projetos, diagnósticos situacionais e funções de assessoria e consultoria.

Somente em 17 de outubro de 1992 que o Conselho Federal de Psicologia deu sua contribuição ao Ministério do Trabalho para integrar o catálogo brasileiro de ocupações, externando as atividades inerentes ao Psicólogo do Trabalho, trazendo a seguinte redação ao documento:

Atua individualmente ou em equipe multiprofissional, onde quer que se dêem as relações de trabalho nas organizações sociais formais ou informais, visando à aplicação do conhecimento da Psicologia para a compreensão, intervenção e desenvolvimento das relações e dos processos intra e interpessoais, intra e intergrupais e suas articulações com as dimensões política, econômica, social e cultural. (CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA, 1992)

Para o detalhamento das atribuições, o catálogo Brasileiro de ocupações considerou que o psicólogo:

- 1- Planeja, elabora e avalia análises de trabalho (profissiográfico, ocupacional, de posto de trabalho etc.), para descrição e sistematização dos comportamentos requeridos no desempenho de cargos e funções, com o objetivo de subsidiar ou assessorar as diversas ações da administração.
- 2- Participa do recrutamento e seleção pessoal, utilizando métodos e técnicas de avaliação (entrevistas, testes, provas situacionais, dinâmica de grupo, etc.), com o objetivo de assessorar as chefias a identificar os candidatos mais adequados ao desempenho das funções.
- 3- Elaborar, executa e avalia, em equipe multiprofissional, programas de treinamento e formação de mão-de-obra, visando a otimização de recursos humanos.
- 4- Participa, assessora, acompanha e elabora instrumentos para o processo de avaliação pessoal, objetivando subsidiar as decisões, tais como: promoções, movimentação de pessoal, planos de carreira, remuneração, programas de treinamento e desenvolvimento, etc.
- 5- Planeja, coordena, executa e avalia, individualmente ou em equipe multiprofissional, programas de treinamento, de capacitação e desenvolvimento de recursos humanos.
- 6- Participa do processo de movimentação pessoal, analisando o contexto atual, os antecedentes e as perspectivas em seus aspectos psicológicos e motivacionais, assessorando na indicação da locução e integração funcional.
- 7- Participa de programas e/ou atividades na área de segurança do trabalho, subsidiando-os quanto a aspectos psicossociais.
- 8- Participa e assessora estudos, programas e projetos relativos a organização do trabalho e definição de papéis ocupacionais: produtividade, remuneração, incentivo, rotatividade, absenteísmo e evasão em relação a integração psicossocial dos indivíduos e grupos de trabalho.
- 9- Promove estudos para identificação das necessidades humanas em face da construção de projetos e equipamentos de trabalho (ergonomia).
- 10- Participa de programas educacionais, culturais, recreativos e de higiene mental, com vistas a assegurar a preservação da saúde e da qualidade de vida do trabalhador.
- 11- Encaminha e orienta os empregados e as organizações, quanto ao atendimento adequado, no âmbito da saúde mental, nos níveis de prevenção, tratamento e reabilitação.
- 12- Elaborar diagnósticos psicossociais das organizações.
- 13- Emite pareceres e realiza projetos de desenvolvimento da organização no âmbito de sua competência.

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

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

16- Desenvolve ações destinadas as relações de trabalho no sentido de maior produtividade e da realização pessoal dos indivíduos e grupos, intervindo na elaboração de conflitos e estimulando a criatividade na busca de melhor qualidade de vida no trabalho.

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

18- Assessora na formação e na implantação da política de recursos humanos das organizações.

19- Participa do processo de desligamento de funcionários, no que se refere a demissão e ao preparo para aposentadoria, visando a elaboração de novos projetos de vida.

20- Participa como consultor, no desenvolvimento das organizações sociais, atuando como facilitador de processos de grupo e de intervenção psicossocial nos diferentes níveis hierárquicos das estruturas formais.

(MINISTÉRIO DO TRABALHO, 1992)

Surge nesse mesmo período uma pesquisa relacionada a trajetória de carreira entre os psicólogos organizacionais, evidenciando a diminuição de atividades técnicas (recrutamento, seleção, aplicação de testes, análise de função e treinamento) e aumento da incidência de atividades administrativas, de planejamento, consultoria, supervisão e assessoria. (ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS & COLS, 2004)

A década de 90 trouxe ao campo da psicologia organizacional linhas inovadoras, a abertura do mercado e o aumento intenso da competitividade internacionalizada, passou a exigir novas competências e formas de trabalho, fazendo que em 2001, através do Conselho Federal de Psicologia e dos membros do grupo de trabalho em psicologia organizacional e do trabalho (GTPOT) fosse lançada no Brasil o primeiro número da Revista Psicologia: Organizações e Trabalho (rPOT), bem como registrar-se formalmente a Sociedade Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho, com a finalidade de agregar os profissionais da área no país.

O início do século XXI juntamente com o desenvolvimento social e tecnológico alargou visivelmente o núcleo de atividades desenvolvidas pelo psicólogo organizacional, tendo este que recorrer a intercâmbios de outros domínios da psicologia bem como outras áreas concomitantes de conhecimento das organizações de trabalho.

Bastos (1992) representou uma estrutura evolutiva de atividades de atuação dos psicológicos no passar dos anos separando-as em diferentes níveis de intervenção: Técnico, estratégico e político, onde os explica da seguinte maneira: o técnico, o profissional se responsabiliza por intervir em processos a partir de instrumentos e procedimentos conhecidos e ou disponíveis. O estratégico, possibilidade de o profissional participar da formulação de estratégias que incorporam aquela atividade específica, e, finalizando como terceiro nível, possibilidade de intervenção no plano da formulação de políticas globais para a organização.

O autor ainda enfatiza que o nível político que ocorre no interior das práticas tradicionais, talvez ainda sejam o que predominantemente ocupam a maioria dos profissionais da área. (ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS & COLS, 2004)

As atividades de recrutamento e seleção foram terceirizadas pelas empresas o que vem gerando o aumento do número de consultorias ou pequenas empresas prestadoras de serviços que agregam psicólogos autônomos ou contratados. (ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS & COLS, 2004)

O campo de treinamento e desenvolvimento vê um crescimento pela demanda de educação continuada já que o mercado muda muito rápido e gera o aumento de competitividade.

No que diz respeito a atividade de avaliação de desempenho essas se voltam cada vez mais para o coletivo, para as equipes de trabalho e para o potencial que pode ser desenvolvido não apenas ao desempenho real.

A atividade do psicólogo também se expandiu as equipes multidisciplinares, onde agregou funções até então desempenhadas por outras áreas de competência, já que o campo da psicologia organizacional é amplo e permissível a especializações também nas áreas administrativas, competindo assim aos psicólogos atividades de planejamento de cargos, movimentação de pessoal, remuneração e benefícios, englobando de maneira ampla as necessidades de recursos humanos.

José Carlos Zanelli, 1994, também enfatiza que a psicologia organizacional é uma área que se insere no campo relativo ao trabalho e tem estreito vínculo com as atividades administrativas, extrapolando a visão tradicional de ajustamento do indivíduo ao trabalho e busca de eficiência máxima. Onde o crescimento individual deve conduzir o indivíduo a aprender sua inserção nas relações com o grupo e as relações com o grupo com a estrutura organizativa e com a sociedade.

Cabe oportunamente destacar uma atividade que ganhou muito espaço a prestação de serviços de assessoria ou consultoria integrada aos procedimentos de mudança implementados pela organização, em um esforço para acompanhar as transformações a sua volta e as reações internas da comunidade organizacional.

Essa gama de atribuições as quais o psicólogo pode vir a participar requer também um amplo processo de conhecimento de trabalho, de atribuições individuais em articulação com visão, missão, valores, metas e estratégias organizacionais, bem como a compreensão das interações sociais que permeiam os conflitos de interesses que geram articulações políticas objetivando conquistar e ampliar o poder. Isso é o que os autores Zanelli, Borges-Andrade, Bastos & Cols, 2004, consideram uma organização como fenômeno psicossocial.

Independente de qual exercício o psicólogo venha desempenhar estará numa constante busca de ética administrativa e política com olhar voltado a rigorosidade, pesquisa, criticidade, flexibilidade, competência e disponibilidade para atuar em equipes multidisciplinares.

3. MÉTODO E PROCEDIMENTOS DA PESQUISA

O presente artigo foi elaborado a partir de pesquisa bibliográfica e questionário investigativo através de pesquisa de campo com profissionais psicólogos da área de Recursos Humanos com base no projeto investigativo da atuação do psicólogo organizacional nas organizações de trabalho.

Para a obtenção dos dados para posterior análise entrevistou-se cinco profissionais psicólogas da área organizacional e do trabalho que desempenham suas funções no setor de recursos humanos em empresas de diversos ramos de produção.

A presente pesquisa foi abordada no âmbito qualitativo por tratar-se de questões subjetivas e particulares, que envolvem sentidos e significados não sendo possível fazer mensuração numérica. (MINAYO, 2010)

Para contemplação da pesquisa de campo realizou-se contato com as profissionais psicólogas de algumas empresas do extremo oeste Catarinense, inseridas na área de Recursos Humanos, realizou-se entrevistas com questões voltadas à abordagem do tema proposto, investigando quais atividades elencadas no Catálogo Brasileiro de Ocupações do Psicólogo Organizacional são desempenhadas pelas profissionais psicólogas, elencando a partir dessa

experiência quais atividades são mais desempenhadas nas empresas pelo psicólogo organizacional.

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO A PARTIR DOS RESULTADOS OBTIDOS NAS ENTREVISTAS.

Com o objetivo de investigar aspectos inerentes quanto à atuação do psicólogo organizacional no setor de recursos humanos nas empresas do extremo oeste catarinense, a partir de quais atividades são desenvolvidas no contexto atual, tomou-se a análise de dados a partir da interpretação sob dois aspectos: atividades caracterizadas dentro do campo organizacional como industrial (recursos humanos) e organizacional, tendo como conceito de diferenciação:

Atividades Industriais: buscam gerenciar a eficiência organizacional por meio do uso apropriado dos recursos humanos. Preocupa-se com questões de eficiência no projeto de tarefas, seleção e treinamento de funcionários e avaliação de desempenho. (SPECTOR, 2004, p. 05). Nessa categoria caracterizam-se as atividades inerentes exclusivamente ao psicólogo e que são desenvolvidas historicamente, desde a inserção desse profissional nas organizações de trabalho.

Atividades Organizacionais: parte desenvolvida através do movimento de relações humanas nas organizações se preocupa em compreender o comportamento individual e aumentar o bem estar dos funcionários no ambiente de trabalho. (SPECTOR, 2004, p. 05).

Tal categoria engloba atividades que são desenvolvidas pelo psicólogo, mas que envolvem outras áreas de conhecimento dentro do setor de Recursos Humanos, visto que o campo da psicologia organizacional tornou-se interdisciplinar, refletindo o crescente interesse dos psicólogos, sociólogos, antropólogos, cientistas políticos, teóricos de sistemas e outros profissionais que procuram compreender fenômenos organizacionais. (SCHEIN, 1982, p. 03).

Para divisão das atividades desempenhadas pelas psicólogas organizacionais entre atividades Industriais/Tradicionais e atividades Organizacionais/Dinâmicas a qual o questionário se propôs a avaliar, as mesmas foram separadas em tabelas para fins avaliativos e interpretativos, como segue:

Tabela 1 – Atividades de enfoque tradicionalista/industrial desenvolvidas pelas psicólogas.

Atividades tradicionalistas/industrial	Psicólogas
Recrutamento e Seleção,	100%
Orientação, aconselhamento e treinamento profissional.	80%
Avaliação de desempenho de pessoal.	80%
Aplicação dos métodos e técnicas da psicologia aplicada ao trabalho, como entrevistas, testes, provas, dinâmicas de grupo.	60%

Fonte: O autor (2014)

Dentre as cinco psicólogas pesquisadas percebeu-se que todas realizam atividades de seleção e recrutamento de pessoas, o que nos mostra que essa área continua sendo a principal atuação dentro das organizações.

Para as atividades de Orientação, aconselhamento e treinamento profissional e Avaliação de desempenho de pessoal são desempenhadas pela maioria das profissionais e ganham assim maior execução que as atividades de Aplicação dos métodos e técnicas da psicologia aplicada ao trabalho, como entrevistas, testes, provas, dinâmicas de grupo, o que nos remete a uma análise mais tradicionalista e condensada, exemplificando claramente que após o recrutamento e a seleção de um funcionário se faz necessário o treinamento

profissional do mesmo e a análise de seu desempenho, ficando as técnicas mais complexas e elaboradas com menos índice de execução, ou seja, não são realizados com tanta ênfase como as demais atividades.

A partir dessa análise foi possível perceber que as atividades elencadas segundo Zanelli, Borges-Andrade, Bastos & Cols, 2004, como tradicionais e Spector, 2004 traz a nomenclatura Industrial a exemplo da aplicação de testes, análise de função e treinamento recrutamento e seleção são desenvolvidas com bastante frequência, embora não sendo unânime entre as profissionais, o que é perfeitamente aceitável visto que cada organização demanda necessidades específicas de atuação. No entanto, por se tratarem de atividades tradicionais continuam a serem trabalhadas dentro das organizações.

Tabela 2 – Atividades de enfoque Organizacional/Dinâmico desenvolvidas pelas psicólogas.

Atividades Organizacional/Dinâmico	Psicólogas
Subsidiar as decisões na área de recursos humanos como: promoção, movimentação de pessoal, incentivo, remuneração de carreira, capacitação e integração funcional.	100%
Desenvolve e analisa, diagnostica e orienta casos na área da saúde observando níveis de prevenção e reabilitação, participando de programas e/ou atividades na área da saúde e segurança de trabalho, subsidiando-os quanto a aspectos psicossociais.	20%
Atua como consultor interno/externo.	40%
Planeja e desenvolve ações destinadas a otimizar as relações de trabalho, o sentido de maior produtividade e da realização pessoal dos indivíduos e grupos.	40%
Participa do processo de desligamento de funcionário, colaborando nos processos de demissões e no preparo para aposentadorias.	100%
Elabora, executa e avalia, em equipe multiprofissional, programas de desenvolvimento de recursos humanos.	40%
Participa dos serviços técnicos da empresa, colaborando em projetos de construção e adaptação das ferramentas e máquinas de trabalho do homem (ergonomia).	40%
Realiza pesquisas e ações no campo das relações capital/ trabalho, bem como de assuntos relacionados à saúde do trabalhador e condições de trabalho.	0%
Participa da elaboração, implementação e acompanhamento das políticas de recursos humanos.	40%
Elabora programas de melhoria de desempenho, aproveitando o potencial e considerando os agentes motivacionais.	40%
Outras:	20%

Fonte: O Autor (2014)

Pode-se perceber através da tabela que as participantes atuam na sua totalidade em atividades interrelacionadas com outras áreas dentro dos recursos humanos, as quais envolvem questões inteiramente ligadas a promoção, movimentação de pessoal, incentivo, remuneração de carreira, capacitação e integração funcional. São funções que necessitam do conhecimento geral e fracionado do funcionamento das empresas e de cada cargo/função disposto no organograma, o que compreende dizer que o psicólogo precisa conhecer e desenvolver atividades de forma multiprofissional.

Verifica-se uma grande lacuna no que diz respeito a atividades relacionadas a prevenção e reabilitação em atividades de saúde e segurança de trabalho, apenas uma minoria de profissionais psicólogos desempenha tal função, o que pode nos levar a constatar que atividades que poderiam ser realizadas para constatar relações de aspectos psicossociais que possam vir a influenciar no desenvolvimento das atividades laborais são minimamente trabalhados.

O fato de desenvolver atividades de consultoria interna e externa nos remete enfaticamente a ideia de conhecer todo o desenvolvimento interno bem como as transformações sociais e de mercado que possam refletir nas relações de trabalho.

É possível identificar que a preocupação voltada a realização pessoal e do grupo pelas atividades desenvolvidas ainda não é trabalhada de maneira tão enfática, essa talvez seja uma das áreas sugestivas para desenvolvimento de atividades para a atuação da psicologia.

A atuação dos psicólogos nas empresas para os processos de desligamento de pessoal é considerada nessa avaliação como uma atividade primordial, apontando que são realizadas por todos os profissionais das empresas pesquisadas.

Em atividades técnicas ligadas a ferramentas e ergonomia tem-se um percentual consideravelmente baixo demonstrando que essa área ainda não é atividade primeira dos psicólogos, bem como assuntos relacionados a saúde do trabalhador e condições do trabalho é outra função não desenvolvida pelos psicólogos organizacionais pesquisados.

De maneira geral, em atividades ligadas aos recursos humanos tanto internas ao tratar com funcionários como externas relacionadas a negociações da empresa o psicólogo tem sua participação em implementações de programas que consideram os aspectos motivacionais dos agentes envolvidos e auxiliando crescentemente em decisões estratégicas da empresa tanto em relação ao colaborador como em negociações da empresa.

Cabe enfatizar a partir da análise dos dados que as atividades que envolvem um aspecto mais dinâmico da relação com pessoas no ambiente de trabalho e aumento da incidência de atividades administrativas, de planejamento, consultoria, supervisão e assessoria descritos por Zanelli, Borges-Andrade, Bastos & Cols, 2004, e que Spector, 2004 cita como atividades organizacionais são desenvolvidas e caracterizadas como a maior parte do trabalho realizado pelos psicólogos organizacionais, embora de forma equilibrada com os aspectos técnicos, ou seja, atividades exclusivas do psicólogo, mas são evidentemente os ramos de atuação que estão mais evidentes no mercado de trabalho.

Evidencia-se que a evolução da psicologia tradicional ao campo dinâmico se deu devido a forças de transformações sociais, antropológicas, culturais os quais pressionaram os psicólogos a ir além do tradicionalismo.

Questões relacionadas ao desenvolvimento da tecnologia e na sociedade impulsionaram os profissionais a reconhecer a interdependência dos fatores humanos e tecnológicos. (SCHEIN, 1982, p. 07)

Quanto mais as pesquisas dos psicólogos se aprofundaram no comportamento dos indivíduos dentro das organizações, mais evidências elas encontraram de que a organização é um sistema social complexo. (SCHEIN, 1982, p. 05). O que nos remete a refletir e analisar a atuação do psicólogo sempre como um conjunto de atuações complexas, que vão desde as tradicionais até a abrangência multiprofissional e acompanhamento da evolução social e as relações de comércio, as quais envolvem diretamente as relações pessoais, ou seja, não é possível separar ou elencar quais atividades organizacionais do psicólogo são mais importantes e sim compreender que ambas devem ser trabalhadas em conjunto uma complementando a outra e acompanhando o desenvolvimento humana e tecnológico.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir das considerações obtidas com a avaliação evolutiva da atuação do psicólogo organizacional sob uma visão tradicionalista passando para um âmbito interacionista, dinâmico e multiprofissional, percebe-se que nenhuma área da Psicologia passou por transformações tão profundas, durante o último século, como a que se dedica ao setor de recursos humanos, conforme afirma Castelar, 2001. O que dinamiza assim, as múltiplas atividades que atualmente fazem parte do rol de atuações do profissional psicólogo organizacional.

A atuação do psicólogo organizacional esta pautada atualmente, tanto em questões técnicas e operativas a exemplo de recrutamento e seleção, contratação, avaliação de desempenho, entre outras, quanto à compreensão das interações entre determinantes e variáveis que constituem a vida humana, grupos e organizações, como estratégias de promoção, prevenção e resgate da qualidade de vida e bem-estar do homem, além de estratégias organizacionais.

Salienta-se que a diferença entre o psicólogo industrial dos anos 20, 30 ou 40 e o psicólogo organizacional de hoje, é dupla. Pois questões tradicionais, como as relativas a recrutamento, testagem, seleção, treinamento, análise de tarefas, incentivos, condições de trabalho são agora tratadas pelo psicólogo organizacional como questões inter-relacionadas e vinculadas ao sistema social da organização. E, também a preocupação dos psicólogos organizacionais deriva atualmente do conhecimento das características sistêmicas das organizações, não tanto ao comportamento dos indivíduos, mas como ao comportamento dos grupos. (SCHEIN, 1982, p. 06)

Percebe-se com a evolução do campo de atuação da psicologia organizacional que nenhum sistema é estático, contrariamente, modifica-se e evolui em respostas a influencias internas e externas.

Tal evolução das atividades desenvolvidas pelo psicólogo organizacional traz a necessidade deste a procura do intercâmbio e domínio de outras áreas disciplinares, ter consciência das atividades individuais e das unidades, bem como ser um articulador de visão, missão, valores, metas e estratégias organizacionais. A compreensão da mudança social e cultural também se faz importante visto que essas características interferem diretamente no processo organizacional.

Assim, atuar como psicólogo organizacional não é tarefa fácil e nem se resume a possuir conhecimentos somente técnicos obtidos através de formação profissional em área específica, é muito mais amplo e complexo, envolve um esforço atualizado de processo evolutivo de organização e sociedade como um todo.

Em relação às atividades de competência e atuação do psicólogo organizacional tanto as de caráter tradicional como as interações dinâmicas e multiprofissionais são desenvolvidas nas organizações, no entanto com maior ênfase as relacionadas à interação de áreas, ao trabalho multiprofissional e ao acompanhamento evolutivo social e organizacional, remontando ao psicólogo a necessidade de amplitude de conhecimento das áreas da organização a qual está inserido não excluindo é claro a importância do conhecimento da sua área específica de atuação bem como o importante processo de aperfeiçoamento profissional.

Cabe finalizar atentando, para algumas especificidades organizacionais, desde o tipo de organização a qual o psicólogo está inserido assim como a região a qual a organização esta localizada, pois características regionais e administrativas trazem influencias diretas quando analisados casos em específico, nesse momento, a atuação do psicólogo nas organizações de trabalho do Extremo-Oeste Catarinense.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Martinho Isnard Ribeiro de; TEIXEIRA, Maria Luisa Mendes Teixeira; MARTINELLI, Dante Pinheiro. Porque administrar estrategicamente Recursos Humanos?. **RAE - revista de administração de empresas**, USP – São Paulo, v. 33, n. 2, Abr 1992. Disponível em: <<http://rae.fgv.br/rae/vol33-num2-1993/por-que-administrar-estrategicamente-recursos-humanos>> Acesso em: 06 abr. 2013

Atribuições Profissionais do Psicólogo no Brasil. Disponível em: <http://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2008/08/atr_prof_psicologo.pdf> Acesso em: 15 nov. 2014.

CASTELAR, M. Mercado. *Jornal de Psicologia*, São Paulo, edição 115, 2001. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=9059679&pid=S0104-8023200500010001100010&lng=en> Acesso em: 16 nov. 2014.

Classificação Brasileira de ocupações – CBO. Disponível em: <<http://www.mteco.gov.br/cbsite/pages/pesquisas/BuscaPorTitulo.jsf>> Acesso em: 23 ago 2014.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 29 ed. Petrópolis: Vozes, 2010.

SCHEIN, Edgar H. **Psicologia Organizacional**. Editora Prentice-Hall do Brasil Ltda. Rio de Janeiro – RJ, 1982.

SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas Organizações**. Editora Saraiva, 2004.

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

ZANELLI, José Carlos. **O Psicólogo nas Organizações de Trabalho: Formação e Atividades Profissionais**.