



CENTRO UNIVERSITÁRIO DR. LEÃO SAMPAIO – UNILEÃO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

MARIA EDUARDA CORDEIRO GOMES

**PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO: ESTIGMAS E PRÁTICAS
DESTINADAS AOS PSICÓLOGOS ORGANIZACIONAIS NA REGIÃO
METROPOLITANA DO CARIRI**

Juazeiro do Norte
2019

MARIA EDUARDA CORDEIRO GOMES

**PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO: ESTIGMAS E PRÁTICAS
DESTINADAS AOS PSICÓLOGOS ORGANIZACIONAIS NA REGIÃO
METROPOLITANA DO CARIRI**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Coordenação do Curso de Graduação em
Psicologia do Centro Universitário Dr. Leão
Sampaio, como requisito para a obtenção do
grau de bacharelado em Psicologia.
Orientadora: Larissa Vasconcelos Rodrigues

Juazeiro do Norte
2019

MARIA EDUARDA CORDEIRO GOMES

**PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO: ESTIGMAS E PRÁTICAS
DESTINADAS AOS PSICÓLOGOS ORGANIZACIONAIS NA REGIÃO
METROPOLITANA DO CARIRI**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
coordenação do curso de Psicologia do Centro
Universitário Dr. Leão Sampaio, como requisito para
obtenção de grau de Bacharelado em Psicologia.

Aprovado em: 02 / 12 / 19

BANCA EXAMINADORA

Larissa Vasconcelos Rodrigues
LARISSA VASCONCELOS RODRIGUES
Orientador(a)

Italo Emanuel Pinheiro de Lima
ITALO EMANUEL PINHEIRO DE LIMA
Avaliador(a)

Mônica Maria Alves Araújo
MÔNICA MARIA ALVES ARAÚJO
Avaliador(a)

PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO: ESTIGAMAS E PRÁTICAS DESTINADAS AOS PSICÓLOGOS ORGANIZACIONAIS NA REGIÃO METROPOLITANA DO CARIRI

Maria Eduarda Cordeiro Gomes¹
Larissa Vasconcelos Rodrigues²

RESUMO

Na contemporaneidade é notório a grande presença da Psicologia, especialmente do eixo Organizacional e do Trabalho, todavia, mesmo com as amplas discussões realizadas sobre a temática, ainda existe um desconhecimento sobre as ações práticas desenvolvidas por esses profissionais, pelo caráter clínico que foi empregado a profissão, isto posto, a presente pesquisa trata-se de um estudo de caso, realizado em um Laboratório de Análises Clínicas situado na Região Metropolitana do Cariri, sendo assim, uma investigação de cunho qualitativo descritivo, enquanto instrumento de coleta de dados, utilizou-se uma entrevista semiestruturada, que investigou em seu roteiro a inserção da Psicologia na Organização, bem como, a percepção do Gestor de Recursos Humanos, com formação em Administração, sobre a atuação e as atividades desenvolvidas em nível técnico, político e estretégico. A metotologia de análise de dados foi a Análise de Conteúdo; como resultados, foi perceptível que a Psicologia contribuiu significativamente com o desenvolvimento da organização, através das atividades desenvolvidas e das interlocuções entre os profissionais da Gestão de Pessoas, permitindo assim uma maior compreensão do espaço destinado a estes profissionais neste contexto.

Palavras-chave: Psicologia. Trabalho. Organizações.

ABSTRACT

In contemporary times, the great presence of Psychology is notorious, especially in the Organizational and Work axis, however, even with the extensive discussions on the subject, there is still a lack of knowledge about the practical actions developed by these professionals, due to the clinical character that was employed. Thus, this research is a case study, carried out in a Clinical Analysis Laboratory located in the Cariri Metropolitan Region. Thus, a descriptive qualitative investigation, as a data collection instrument, was used. It is a semi-structured interview, which investigated in its script the insertion of Psychology in the Organization, as well as the perception of the Human Resources Manager, with a background in Administration, about the performance and activities developed at the technical, political and strategic levels. The method of data analysis was Content Analysis; As a result, it was noticeable that Psychology contributed significantly to the development of the organization, through the activities developed and the dialogues between the People Management professionals, thus allowing a greater understanding of the space allocated to these professionals in this context.

Keywords: Psychology. Job. Organizations.

¹Discente do curso de psicologia da UNILEÃO. Email: eduardacordeiroldb@gmail.com

²Docente do curso de psicologia da UNILEÃO. Email: larissavasconcelos@leaosampaio.edu.br

1 INTRODUÇÃO

A Psicologia enquanto ciência e profissão no Brasil surge no início do século XX, muito relacionada ao processo de industrialização do país, essencialmente o ramo conhecido na contemporaneidade como Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), nota-se que por mais que se discuta e fale sobre a temática, ainda existem muitos estigmas sociais e estereótipos associados ao tema, o que dificulta sua difusão de forma mais completa e integral, deixando-a restrita aos contextos acadêmicos.

Socialmente e até em contextos acadêmicos é expresso um discurso que a Psicologia nos contextos de trabalho atua pensando exclusivamente no retorno financeiro que suas ações podem trazer para a organização, o que precisa ser desmistificado, visto que como em todos os ramos, a atuação busca sempre a valorização e a autonomia do sujeito, rompendo com relação de opressão e sofrimento, considerando sempre nosso compromisso ético e político ao fazer a Psicologia.

Assim, a atuação nesses espaços deve ser multiprofissional, fazendo-se necessário conhecer a percepção dos outros profissionais que atuam junto ao psicólogo no contexto organizacional, a fim de enxergar suas expectativas e sobre a prática realizada.

É perceptível que por mais que o ramo da Psicologia Organizacional seja crescente no cenário brasileiro, questiona-se qual a importância dada pelos gestores na Região Metropolitana do Cariri para a referida área, visto que muitas vezes as atividades desenvolvidas pelos profissionais são descontextualizadas do contexto organizacional.

Considera-se que a Psicologia contribui de forma significativa para o desenvolvimento da organização, a partir dos programas e ações de valorização do trabalhador, todavia, existe um desconhecimento por parte dos gestores sobre a atuação do psicólogo, visto que, por formação, sua compreensão sobre este campo profissional acaba sendo constituída a partir dos estigmas apontados pelo senso comum, tornando-se assim, superficial.

Essa compreensão sobre a Psicologia Organizacional pode ser apontada pela dificuldade que a mesma tem ao sair dos contextos acadêmicos, visto que socialmente e culturalmente, não compreende-se o trabalho como algo que possa acarretar sofrimento e adoecimento, assim, não percebem a atuação da Psicologia, visto que a mesma se associa ao ramo clínico, que atua diretamente com o sujeito.

É notório ainda nas Universidades, que os graduandos que não demonstram interesse por essa área apontam os alunos que se direcionam para a POT como não ou menos

psicólogos, pela compreensão que tem da referida área, fato que pode se associar ao estigma social que foi construído sobre a POT.

Isto posto, a área vem desenvolvendo-se cada vez mais no Brasil, devido ao olhar crítico que os profissionais podem agregar nesse ambiente, todavia mesmo com esse crescimento do ramo existe uma enorme relevância social desta pesquisa, pois é perceptível um desconhecimento por parte das organizações dessa prática nestes espaços, devido a construção social da perspectiva clínica, voltada para psicoterapia individual desta profissão, trazendo assim, para estes sujeitos uma atuação muitas vezes fragmentada e reduzida em suas potencialidades.

Diante desse contexto, a pesquisa apresenta relevância acadêmica ao possibilitar investigar as expectativas que perpassam os gestores de organizações quanto a atuação do psicólogo organizacional, permitindo uma maior compreensão do espaço destinado a estes profissionais neste contexto, bem como as atividades que são direcionadas à essa prática. Percebe-se ainda que muitos alunos ao escolherem o estágio em Ênfase desconsideram a escolha da Gestão por não compreenderem o lugar que a mesma ocupa na esfera organizacional.

O interesse pessoal por esse estudo surgiu ao ingressar na experiência do estágio de Ênfase em Gestão, pois nesse contexto as supervisões de campo foram mediadas por profissionais da administração, que por formação contam com uma visão mais tecnicista e economicista dos processos de gestão, levantando assim indagações acerca das expectativas dos mesmos e atividades destinadas à prática da Psicologia nestes espaços.

Dessa forma, o presente artigo tem como principal objetivo compreender a percepção do Gestor de Recursos Humanos de uma organização da Região Metropolitana do Cariri acerca da atuação do psicólogo no contexto organizacional, a fim de conhecer os estigmas relacionados a Psicologia, bem como as atividades desenvolvidas pelos profissionais e a repercussão que elas têm dentro das organizações.

Além do objetivo principal, também se faz necessário compreender a construção histórica da Psicologia Organizacional no Brasil; investigar de que forma o profissional de Psicologia contribui com o desenvolvimento da organização, desde o seu ingresso na mesma e averiguar a visão do gestor a respeito das atividades desenvolvidas pelo psicólogo, mostrando suas percepções acerca da atuação e das atividades desenvolvidas pelos profissionais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 A PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO NO BRASIL

O desenvolvimento da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) no Brasil, está estritamente vinculado ao próprio desenvolvimento da Psicologia no país, e sua regulamentação como profissão, na década de 60, é notório que esse processo encarou diversas discontinuidades, especialmente nos períodos de intensa reação crítica a área, nas décadas de 70 e 80, todavia, desde o final da década de 80 até a contemporaneidade a área vem crescendo e se desenvolvendo de forma mais continuada. (BORGES, 2010)

Campos et al. (2011), demonstram que entre todas as áreas de atuação possíveis da Psicologia, socialmente são reconhecidas de forma mais significativa os ramos clínico e social, pois estes, culturalmente falando, atuam de forma mais direta com o sujeito em seu sofrimento.

Zanelli, Bastos e Rodrigues (2004) demonstram que a POT se insere no Brasil no início do século XX, trazendo uma leitura de seu desenvolvimento atrelado ao processo de industrialização do país, subdividindo assim três fases que permitem uma maior compreensão do campo, a primeira chamada de Psicologia do Trabalho foi marcada pela utilização de Testes Psicométricos, mais precisamente no ano de 1924 para Seleção de Pessoas mais adequadas para os postos de trabalho emergentes.

A segunda fase surgiu na década de 60 e foi definida como Psicologia Organizacional caracterizando-se pela necessidade de uma mão de obra mais especializada e qualificada dos colaboradores, enfatizando assim os processos de Treinamento e Desenvolvimento, e Avaliação de Desempenho.

Por fim, entre os anos de 70 e 80 como uma reação ativa as críticas feitas a atuação da Psicologia nas Organizações, surge no Brasil a Saúde do Trabalhador com intuito de voltar o olhar para o colaborador e sua saúde nos contextos laborais, visto que o trabalho ocupa um enorme espaço na vida das pessoas, as possíveis práticas profissionais ampliaram-se para Gestão de Pessoas, Saúde do Trabalhador e sua relação com o Desenvolvimento da Organização.

Gondim, Andrade e Bastos (p. 86, 2010) fazem uma relação dessas três fases que consegue trazer uma síntese bem significativa para compreensão do todo:

Assume-se uma postura menos prescritiva sobre qual seria o melhor ser humano, o melhor trabalho e o melhor resultado, e passa-se a descrever como é o trabalho, como este se insere no mundo do trabalho, como produz e em que condições. Por essas razões, compreender em profundidade a complexidade que cerca o modo como o indivíduo trabalha se tornou imperativo. Os significados e sentidos do trabalho adquirem importância: por que se trabalha, como se trabalha e para quem se trabalha.

Diante do exposto, Zanelli, Bastos e Rodrigues (2004), salientam que em 1962, quando a Psicologia foi finalmente reconhecida como ciência e profissão no Brasil, a área Organizacional já estava consolidada atuando no cenário brasileiro. Mostrando que todo o processo de reação e crítica a esta área de conhecimento está presente até os dias atuais, mesmo com as todas as discussões já realizadas.

É notório que nesse processo de construção histórica, a POT se configura sempre pela ampliação da complexidade de suas intervenções, saindo de um ramo especificamente técnico e envolvendo ações cada vez mais políticas e estratégicas, porém, nota-se que até mesmo o campo de atuação se amplia, antes restrita às indústrias e hoje aplicando-se onde quer que se deem relações de trabalho. (BASTOS; YAMAMOTO; RODRIGUES, 2013)

Borges-Andrade e Pagotto (2010) discorrem que a compreensão sobre Psicologia Organizacional e do Trabalho perpassa dois eixos, um referido como área de conhecimento e outro como campo de intervenção, no primeiro, como objeto de estudo, se discute e analisa o indivíduo e seu fazer nas organizações, e o segundo, busca atuar de forma efetiva e assertiva respondendo as demandas que surgem a partir da interação do homem com o contexto de trabalho.

Os referidos autores apresentam ainda que junto ao desenvolvimento da POT, surgem no cenário brasileiro instituições como a SBPOT (Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho) e a ANPEPP (Associação Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Psicologia), presentes até a contemporaneidade, contribuindo com o desenvolvimento e discussões acerca da área.

Assim, o termo POT, busca englobar os conhecimentos, habilidades e atitudes, de maneira geral as competências, que possibilitam ao psicólogo analisar e intervir frente às demandas relacionadas a relação entre o homem e os contextos de trabalho que ele se insere, compreendendo que na medida em que essa esfera relaciona-se com a vida social, o trabalho e os aspectos subjetivos do sujeito, a atuação atravessa os polos individuais e coletivos, sendo presente durante toda a vida do homem, constituindo sua singularidade. (BASTOS, 2003)

2.2 ATRIBUIÇÕES DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO

Inicialmente, é importante salientar o local que o trabalho ocupa na contemporaneidade, visto que o homem a cada dia dedica uma maior parte do seu tempo ao seu trabalho, no mínimo um terço de todo o dia, sem contar com o período empregado em deslocamento até o local específico de trabalho, o retirando dos contextos afetivos e familiares e o colocando neste mundo, onde diversas vezes as relações são desconsideradas em função do acúmulo de experiências e capital (HELONAI e CAPITÃO, 2003).

De certa maneira, ainda apontado pelos referidos autores, o trabalho é compreendido como um regulador social, que inclui socialmente os sujeitos que representam uma mão de obra ativa, demonstrando que na medida em que muitas vezes o contexto de trabalho pode ser nocivo para o desenvolvimento da subjetividade, a exclusão do mesmo também acarreta no sujeito um sofrimento, pela relação que culturalmente o trabalho tem com a vitalidade e virilidade.

O Conselho Federal de Psicologia (1992) apresenta para a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) as seguintes atribuições ao Psicólogo Organizacional:

Atua individualmente ou em equipe multiprofissional, onde quer que se deem as relações de trabalho nas organizações sociais formais ou informais, visando a 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.

Salienta-se que essas competências apresentadas pelo CFP, para a CBO estão desatualizadas, considerando os panoramas atuais, demonstrando que a área em questão segue em pleno desenvolvimento, assim, a Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho (SBPOT) vem aproximadamente a 20 anos buscando discutir e debater as atribuições desses profissionais, intensificando essa atividade no ano de 2016, a fim de apresentar em 2020, no IX Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho (CBPOT) o Referencial Nacional de Competências para atuação do Psicólogo Organizacional e do Trabalho. (SBPOT, 2019)

De forma geral, Zanelli, Bastos e Rodrigues (p. 550, 2004) apresentam como missão da Psicologia nas Organizações:

explorar, analisar, compreender como interagem as múltiplas dimensões que caracterizam a vida das pessoas, dos grupos e das organizações, em um

mundo crescentemente complexo, construindo, a partir daí, estratégias e procedimentos que possam promover, preservar e restabelecer a qualidade de vida e o bem-estar das pessoas, sem abrir mão da produtividade da qual depende o atendimento das necessidades dos indivíduos e dos grupos sociais.

Durante um grande período, as atividades desenvolvidas por profissionais da Psicologia nas organizações estavam restritas em áreas operacionais, seguindo essencialmente os caminhos do recrutamento e seleção de pessoas, agregando apenas os treinamentos, entretanto, cada vez mais incluem-se na prática, atividades de cunho estratégico, enfocando nos programas de saúde do trabalhador e qualidade de vida no trabalho (SCHMIDT, et al. 2013).

Dentre as atribuições do psicólogo no contexto organizacional, Ferreira (2017) apresenta a Pesquisa de Clima Organizacional, essa ferramenta contribuiu para análise situacional da organização e tem os colaboradores como principal fonte de informação para realização da mesma.

Martins (2008) corroboram com a percepção apresentada, salientando que compreender o clima organizacional, implica em identificar como o ambiente interno de trabalho influencia o comportamento, qualidade de vida e desempenho dos colaboradores nesse contexto.

Gondim e Queiroga (2013) que falam sobre os processos de Recrutamento e Seleção de Pessoas, assim, Recrutamento consiste em atrair pessoas para os determinados postos de trabalho emergentes da Organização, assim, as vagas são lançadas ao Mercado de Trabalho e para que as pessoas que se identifiquem com a mesma se candidatem e participem do processo seletivo, caracterizando e iniciando a Seleção de Pessoas, durante esse processo a partir de etapas delimitadas pelo psicólogo e organização, são selecionadas as pessoas que apresentem o maior número de competências necessárias para o posto de trabalho, salienta-se que esse processo pode ser desenvolvido em varias etapas, coletivas ou/e individuais, de forma interna ou externa, considerando todos os sujeitos envolvidos no processo.

Ainda no processo de Seleção de Pessoas, a Avaliação Psicológica pode ser utilizada, esse instrumento é de uso exclusivo do profissional psicólogo, assim, através dos testes psicométricos aprovados pelo CFP, podemos ter uma maior assertividade quando se busca avaliar o perfil do candidato, assim, podemos verificar pontos como atenção, rapidez, agilidade, agressividade, bem como, características próprias da personalidade, utilizando os testes que mais se assemelhem ao perfil da vaga ofertada. (DALBOSCO, CONSUL, 2011)

Realizado o ingresso do colaborador na Organização, é importante que ele consiga compreender quais são as competências necessárias para um melhor desenvolvimento profissional, verificando a complexidade de suas atribuições, Viana e Mourão (2019) trazem essa relação a partir do Desenho do Trabalho, essa ferramenta possibilita ao colaborador entender mais claramente quais tarefas são necessárias para o pleno desenvolvimento do seu cargo e qual a melhor maneira de executá-las.

A contemporaneidade exige do trabalhador uma formação contínua, pois na era da informação a cada novo movimento ou tendência estamos desatualizados e assim, ultrapassados, desse modo é importante que as Organizações se apropriem cada vez mais nos processos de Treinamento e Desenvolvimento, que visam de maneira geral aprimorar o desempenho dos colaboradores em seus cargos, sanar deficiências na organizacionais ou ainda preparar o sujeito para um novo cargo, as atividades de Treinamento buscam desenvolver no colaborador competências, habilidades e atitudes que o auxiliem no desenvolvimento de suas atividades, enquanto o Desenvolvimento, configura-se como um processo onde além das competências básicas, desenvolvem-se competências que podem contribuir para a progressão de carreira do colaborador na organização. (ABBAD, BORGES-ANDRADE, 2004)

De forma complementar, Mourão e Monteiro (2018, p. 35) discorrem que o processo de Desenvolvimento não se relaciona exclusivamente com um crescimento vertical na carreira, “Os conceitos remetem a aspectos mais amplos como progressão, evolução, propagação. Além disso, incluem elementos como aumento das competências ou capacidades ou mesmo aumento de qualidades, sejam elas, morais, psicológicas ou intelectuais.”

A partir das considerações de Peixoto e Caetano (2013) a Avaliação de Desempenho se caracteriza por um processo onde a organização, através de seus gestores, colaboradores e muitas vezes clientes, avaliam em um período determinado de tempo o desempenho individual dos funcionários dentro dos seus postos de trabalho, a partir de instrumentos de avaliação, é importante compreender que não existe um único instrumento que possa ser definido como ideal, pois cada organização tem uma dinâmica específica que deve ser considerada.

Os referidos autores mostram ainda que, os resultados obtidos através da Avaliação de Desempenho podem contribuir com os processos de Treinamento e Desenvolvimento, subsidiar de forma formal as Remunerações e Recompensas dos colaboradores, bem como, avaliar o potencial dos indivíduos, por fim, salienta-se que o desempenho mesmo que

individual do colaborador está relacionado ao sistema de gestão da própria organização, assim, não pode ser considerado como uma característica inerente exclusivamente ao mesmo.

Passada essa compreensão das atribuições, podemos trazer a concepção de Zanelli e Bastos (2004), onde os autores descrevem os três níveis de intervenção em POT, o primeiro, chamado de técnico, onde o profissional atua no contexto organizacional através dos instrumentos e procedimentos já conhecidos pela organização; o segundo, estratégico, se associa a participação do profissional no planejamento de estratégias que podem ser incluídas nas atividades específicas já definidas pela empresa, e por último, a intervenção em nível político, que se relaciona com a participação do profissional na construção de políticas globais para organização, que podem desencadear posteriormente em ações estratégicas e técnicas relacionadas.

De forma mais ampla, Campos et al. (2011, p. 705) ressaltam que o psicólogo no contexto organizacional deve: “atuar como facilitador e conscientizador do papel dos vários grupos que compõem a instituição, considerando a saúde e a subjetividade dos indivíduos, a dinâmica da empresa e a sua inserção no contexto mais amplo da organização.”

Abreu e Melo (2019) trazem uma consideração interessante sobre a perspectiva do psicólogo sobre a atuação nas organizações, nota-se pelos autores que muitas vezes por serem desenvolvidas no contexto de trabalho atividades que muitas vezes são pouco vistas ou discutidas durante a graduação em Psicologia, o profissional sente-se menos psicólogo que os demais.

Contudo, a atuação do psicólogo nesse contexto, não pode ser dissonante dos pressupostos da própria Psicologia, enxergando o trabalhador ali inserido não apenas como uma peça que ao final do processo gera lucro para organização, rompendo com alienações que gerem sofrimento e adoecimento para o trabalhador (SANTOS E CALDEIRA, 2014). É um trabalho complexo pois a todo tempo, é necessário estar mediando o relacionamento entre o empregador e o colaborador, tentando estabelecer uma relação mútua entre os mesmos.

2.3 A PSICOLOGIA COMO ESTRATÉGIA PARA O DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL

Faz-se importante compreender que o planejamento estratégico em Gestão de Pessoas, precisa estar alinhando ao planejamento estratégico da Organização, verificando e desenhando formas que a Gestão de Pessoas possa utilizar para colocar os recursos humanos, seus conhecimentos, habilidades e atitudes em favor do desenvolvimento da Organização, na

mesma medida em que proporciona aos colaboradores o alcance de suas metas e objetivos pessoais e profissionais dentro da Organização, em uma relação mútua de compartilhamento. (CHIAVENATO, 2014)

Leão (2012) demonstra que mesmo diante de um contexto organizacional, a Psicologia ainda conta com o viés clínico, aqui não resumido a um setting terapêutico, e sim, compreendendo que o olhar clínico nas organizações permite averiguar a relação estabelecida entre o trabalho e a subjetividade dos colaboradores, envolvendo os significados que são empregados pelos mesmos as funções exercidas nas organizações.

É notório que a medida em que a economia se transforma, as práticas de Gestão seguem o mesmo fluxo de desenvolvimento, ampliando os processos da atuação, na contemporaneidade, é perceptível uma maior preocupação com as competências técnicas e teóricas do colaborador, compreendendo que este aspecto tratado de forma separada do contexto organizacional não representa um desenvolvimento explícito, todavia, ao compreender a organização como um todo interligado, o capital humano é o maior diferencial encontrado entre as organizações no mercado e seu desenvolvimento é fator contribuinte para que as organizações consigam uma maior estabilidade e segurança (JÚNIOR, ALVAREDO, CAROSSINI e CORRÊA, 2017).

Spector (2009) mostra que a Psicologia Organizacional busca promover o desenvolvimento das organizações por meio do capital humano que está inserido nela, salienta-se que o principal foco está no colaborador, o que demonstra que nesse contexto o mesmo não pode ser considerado exclusivamente como um potencial a ser explorado, mas sim, buscando compreender as variáveis que estão relacionadas aos seus comportamentos e atitudes afim de aumentar a satisfação dos mesmos no contexto de trabalho.

Ao trazer a consideração do Spector, é importante salientar que a concepção do autor está voltada para o contexto e realidade norte americana, então a obra é traduzida para o português o que pode distanciar um pouco da perspectiva original do autor.

Nota-se que, mesmo que o capital humano não possa ser mensurado como números nos painéis de resultados da organização, as pessoas podem a partir de suas experiências somar seus valores junto dos valores da organização, e a partir dessa energia empregada contribuir com o lucro da mesma. (MARRAS, 2010)

Diante desse contexto, Reichel (2008) aponta que as ações desenvolvidas pela Psicologia nas organizações são delimitadas e vinculadas ao planejamento estratégico da mesma, contribuindo com o desenvolvimento dos colaboradores, como também como o desenvolvimento organizacional.

Considerando esse viés estratégico, Malafaia (2011) demonstra que a Gestão de Pessoas adquire esse caráter a partir da compreensão que atualmente as pessoas são o capital de maior valor dentro das Organizações, assim, a área torna-se estratégica por ser a grande responsável pelo ingresso e muitas vezes manutenção dos colaboradores, garantindo assim que, a Organização tenha as competências necessárias para alcançar seus objetivos.

Durante esse processo de gestão, o RH esteja atento as mudanças que ocorrem no ambiente extra organização, aliando-se aos gestores para articular novas estratégias considerando sempre a visão e valores da organização, para que as práticas sejam coerentes como todo e possam ser adotadas, mantendo um equilíbrio entre a qualidade e força que se emprega nas ação do presente e a energia voltada para articular ações para o futuro, desenvolvendo as competências da organização e das pessoas inseridas nela para juntas elas possam ter sucesso mesmo numa era de tanta mudança e informação. (TANURE, EVANS, CANÇADO, 2010)

De forma complementar, é importante que no processo de Gestão Estratégica, se compreenda sempre o todo organizacional, estabelecendo uma visão global sobre os subsistemas presentes, sobre os colaboradores e sua relação com seus postos de trabalho, fomentando na organização o senso de colaboração entre empresa e colaborador para que ambos possam atingir suas metas, a empresa no que refere a competitividade no mercado e o colaborador o desenvolvimento pessoal e de carreira.

3 METODOLOGIA

A presente pesquisa foi realizada através de um Estudo de Caso, com abordagem Qualitativa, segundo Oliveira (2010) essa investigação tem foco no caráter subjetivo, considera-se os sentidos e significados que as pessoas empregam ao fenômeno pesquisado, a partir de suas crenças e concepções pessoais. Sobre o estudo de caso, Goldenberg (2004, p. 33) salienta “supõe que se pode adquirir conhecimento do fenômeno estudado a partir da exploração intensa de um único caso”. Assim, será investigada uma única organização, a fim de atingir os objetivos propostos no projeto.

Bem como, de caráter descritivo que em consonância com os apontamentos de Gil (2002, p. 42) “as pesquisas descritivas têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis”.

Desta forma, a pesquisa foi realizada em um Laboratório de Análises Clínicas situado na Região Metropolitana do Cariri, visto que o mesmo atende as principais cidades que fazem parte dessa região que é conhecida como um grande polo econômico no interior do Ceará, esse laboratório atuou durante muitos anos sem a presença de um profissional de Psicologia em seu quadro de colaboradores, todavia, durante uma experiência de estágio de uma aluna do curso de Psicologia, foram apresentadas as contribuições que poderiam ser agregadas por essa área de conhecimento junto ao setor de Recursos Humanos, o que viabilizou a inserção dessa profissional na organização.

Assim, a pesquisa foi realizada com o Gestor de Recursos Humanos, com formação em Administração desta organização, a fim de perceber como o mesmo compreende a atuação da Psicologia no contexto Organizacional, analisando os panoramas anteriores e posteriores a inserção da psicóloga.

Apresentam enquanto critérios de inclusão, empresas de pequeno porte, situadas na Região Metropolitana do Cariri, que tenha em seu quadro de colaboradores há mais de um ano um profissional de Psicologia atuando na área de Gestão de Pessoas, e de exclusão, empresas que não estão localizadas na Região Metropolitana do Cariri, de médio e grande porte e que não possuam um profissional de Psicologia.

A coleta de dados realizou-se através de uma entrevista, que segundo Marconi e Lakatos (2017) possibilita “compreender as perspectivas e experiências dos entrevistados, conhecer o significado que o entrevistado dá aos fenômenos e eventos de sua vida cotidiana, utilizando seus próprios termos” e semiestruturada, onde as mesmas autoras apontam que “o entrevistador tem liberdade para desenvolver o tema da interação em qualquer direção que considere adequada. É uma forma de poder explorar mais amplamente a questão.”

Através do roteiro de entrevista, investigou-se temas relacionados aos motivos que possibilitaram a inserção da Psicologia na organização, as contribuições mais significativas da mesma, os entraves e avanços existentes, o papel da psicologia na visão do gestor, como ele avalia as ações desenvolvidas, quais ações ou mudanças propostas são mais significativas, e por fim, as maiores expectativas com relação às contribuições da área.

A análise dos dados foi realizada a partir do método conhecido como análise de conteúdo, que a partir das concepções de Bardin (2011) que permitem ao pesquisador analisar os conteúdos presentes no discurso do sujeito da pesquisa, compreendendo o sentido empregado pelo mesmo. Salienta-se ainda que para caracterização da análise do conteúdo são imprescindíveis 3 fases: pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados.

O desenvolvimento da pesquisa seguiu as diretrizes apontadas pela Resolução no 510, de 07 de abril de 2016, que discorre sobre as pesquisas realizadas com seres humanos, indicando que a ética é uma construção sócio histórica, e, no âmbito da pesquisa implica em uma consideração positiva incondicional pelo respeito à dignidade, garantindo o direito aos participantes de uma forma livre e evitando possíveis danos ao mesmo. Ademais, o projeto foi enviado ao Comitê de Ética em Pesquisa da UNILEÃO e conta com CAAE número: 20365819.9.0000.5048.

Os riscos inerentes a estudo foram mínimos, sendo estes: Desconforto, constrangimento ou ansiedade por partes do indivíduo pesquisado. Com intuito de minimizá-los a entrevista foi realizada de forma semiestruturada, que permite uma maior flexibilidade, em horário conveniente e ambiente adequado. Contudo, se ainda fosse necessário, o participante seria encaminhado ao Plantão Psicológico do Serviço de Psicologia Aplicada-SPA do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio. Enquanto benefícios, os resultados desta pesquisa podem fomentar discussões benéficas ao campo acadêmico, trazendo uma nova compreensão para a área estudada, contribuindo assim com a literatura.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Para uma maior compreensão dos resultados da pesquisa foram definidas três categorias de análise, sendo essas: A inserção do Psicólogo na Organização: atuação humanizada e multidisciplinar; A percepção do Gestor sobre a prática do Psicólogo na Organização; e por fim, a Atuação estratégica e política em Psicologia Organizacional e do Trabalho. Essas categorias serão discutidas e debatidas a seguir.

4.1 A INSERÇÃO DO PSICÓLOGO NA ORGANIZAÇÃO: ATUAÇÃO HUMANIZADA E MULTIDISCIPLINAR

Nessa categoria inicial buscou-se analisar como ocorreu e se estruturou a entrada da Psicologia no corpo da Organização, as oportunidades ou dificuldades que possam ter ocorrido, trazendo panoramas da atuação humanizada e multidisciplinar

... o laboratório tem muito tempo de casa, já tem quase 10 anos[...] uma empresa ainda muito familiar, então a medida que a empresa foi crescendo, as necessidades da empresa foram crescendo também. O setor de RH foi criado, eu e outras pessoas implantamos, e

quando nós implantamos o setor de RH, os subsistemas de RH ainda comportavam aquele número mínimo de pessoas, os funcionários eram em menor escala, as necessidades também. Quando foi por volta de 2014, nós fechamos uma parceria com uma Instituição de Ensino Superior pra receber os estagiários do campo Organizacional [...] quando esse trabalho começou a ser realizado, os meninos que vinham do estágio eles me ajudavam exatamente na área que eu como gestor e minha equipe não conseguíamos abarcar, que era a questão do Clima Organizacional, a questão as vezes de uma necessidade individualizada.

Sobre o Clima organizacional, Puente-Palacios e Martins (2013) pode-se compreender que esse fenômeno se refere as características presentes no ambiente organizacional, indo mais além, a percepção dos colaboradores sobre esse ambiente, considerando a cultura, os valores e as relações que se estabelecem nesse contexto.

... isso não partiu só da visão só do RH, veio também da visão da direção, a direção sempre disse que sentia uma necessidade, principalmente por sermos uma empresa que trabalha essa visão da humanização, ele sentia a necessidade de um Psicólogo dentro da empresa pra que ele pudesse trabalhar exatamente esse lado humano, trabalhar algumas necessidades, né, garantindo equidade e igualdade, que a gente sabe que são duas coisas totalmente diferentes,

Quando se fala de trazer o humano para as Organizações, faz-se importante considerar esse humano como um sujeito, relacionado com seus aspectos cognitivos, emocionais e afetivos, considerando para além do contexto da organização os valores e crenças pessoais que sempre acompanharam o sujeito em sua construção e formação de vida, analisando o comportamento humanos em níveis micro, meso e macro. (ZANELLI, BASTOS E RODRIGUES, 2004)

Sobre a necessidade de inserção do psicólogo na organização o gestor relata que:

... não tinha mais condições do RH ficar só no operacional, existia a parte estratégica, e aí também tinha a demanda da Gestão de RH de não conseguir abarcar todas as necessidades, como também existia uma necessidade da empresa de que viesse realmente alguém que tivesse nosso perfil e que realmente fosse o psicólogo, por que o psicólogo? Porque foi uma pessoa que passou anos e anos estudando a mente humana, o comportamento humano, certo, e não só o comportamento humano, mas as necessidades emocionais, a gente não pode negar

que elas estão aqui todo dia, as necessidades emocionais, sejam positivas, sejam negativas, elas estão dentro do nosso ambiente profissional constantemente.

Ferreira (2012) apresenta que o RH operacional, incluem-se as atividades e recrutamento e seleção, descrição de cargos, entre outras, nota-se no entanto que quando essas atividades são desenvolvidas desarticuladas dos objetivos organizacionais, elas seguem um caráter técnico em seu desenvolvimento, contudo, ao compreender a organização como um todo, em uma relação de encadeamento de fatores, podemos fazer a transição para o RH estratégico, que vincula essas atividades e os colaboradores da organização aos objetivos organizacionais, trazendo o caráter estratégico da atuação.

É possível fazer uma consideração ainda dentro desse contexto, no que refere-se os Testes Psicológicos, visto que essas ferramentas são amplamente considerados e podem implicar no ingresso do profissional de Psicologia na Organização, visto que, esse instrumento de análise é de uso exclusivo do psicólogo, e pode trazer uma maior assertividade no subsistema de seleção de pessoas. (BAUMGART, PAGANO, LACERDA 2012)

Contudo, em nenhum momento essa competência que é tão utilizada em processos de Recrutamento e Seleção foi citada pelo profissional entrevistado, o que mostra a ampliação do campo nas Organização, que já veem a Psicologia para além de atividades técnicas.

-... o projeto piloto com os estagiários já foi visando instalar o setor de psicologia que pudesse dar suporte onde ele atua hoje, recrutamento e seleção, clima, as avaliações pontuais que devem ser feitas entre gestão e funcionários, e sem dúvidas e mediação de conflitos né?! Mas eu vejo sim que independentemente de qual área de atuação da empresa, o psicólogo tem sim uma atribuição fundamental, que é tentar zelar pelo bem estar, zelar pelo convívio, né?! E aí esse zelar pelo convívio vai exigir inúmeras ferramentas, não existe uma ferramenta padrão

Zanelli, Bastos e Rodrigues (p. 576, 2004) apontam essa característica como sendo uma das atribuições mais esperadas do psicólogo nas organizações, “combater autoritarismos, privilégios, preconceitos e injustiças, aceitando as diferenças e conciliando tenazmente os múltiplos interesses, com vistas ao bem coletivo”

Considrando o fluxo a ser seguido na resolução de conflitos na organização, o gestor apresenta que:

-... Por exemplo, um funcionário tá tendo um problema comportamental, ele vai pra psicologia, aí o setor de psicologia vai lá faz todo um trabalho, uma análise, faz uma avaliação [...] depois que vai pra psicologia, vai pra gestão, depois da gestão é que vem pra o RH, quando chega no Rh vem aquela questão da decisão, se vai ser uma punição, advertência, suspensão ou se é demissão. A gente analisa junto da psicologia se tem condição de recuperação, se esse funcionário tem opção de mudança, se não tem, onde a empresa possivelmente errou, onde ela cometeu falhas, onde a gestão pode ter falhado, onde a gestão tá acertando; então assim, o setor de psicologia veio pra agregar muito valor nessa necessidade que tem na empresa da humanização, e da gente entender que por sermos da área da saúde nós precisamos de um psicólogo constantemente trabalhando nessa visão estratégica das pessoas como centro do nosso serviço.

Na condução da pesquisa, não constatou-se um roteiro que pudesse estruturar a prática desse fluxo de resolução de conflitos, pois, cada caso tem uma especificidade, contudo, nota-se que os profissionais que compõem o setor de RH fazem parte de uma equipe multidisciplinar, Puente-Palacios, Porto e Martins (2016) mostram que essa multiplicidade de distintas áreas de conhecimento consegue contribuir significativamente para a resolutividade das atividades, visto que os saberes tornam-se complementares dentro do seu escopo teórico, considerando sempre os limites de cada atuação.

Sobre possíveis dificuldades e resistências no processo de implantação do setor de Psicologia, o participante demonstrou que:

-... tudo aquilo que mexe com o humano e que for implantado, vai gerar desconfiança, questionamentos e possíveis julgamentos, e o que a gente tem que fazer? Ser transparente, eu acho que é tentar engajar todos no projeto, é chegar e explicar a verdadeira necessidade e a real objetivo do setor, mas a partir de quando é feita essa reunião de integrar e repassar o que vai ser feito, as ações também tem que conduzir com aquilo que foi repassado, se as ações seguirem dentro daquilo que foi mostrado, teremos sucesso, se as ações não forem dentro daquilo que foi apresentado, não teremos sucesso, então aqui eu gosto de dizer que a gente nunca teve a resistência, porque a gente realmente foi transparente desde o início [...]. Então por isso que eu gosto de dizer que a gente não teve essa Resistência, a gente não teve

esses questionamentos, pelo contrário, os funcionários compraram a ideia, independente da necessidade de cada um, procurando a Psicologia ou o RH, ta tudo muito bem definido.

Fidelis e Banov (2017) demonstram de forma similar em seu estudo que, para que as Organizações ganhem lugar de destaque no mercado e a credibilidade dos seus colaboradores é importante que se estabeleça uma linha de comunicação assertiva e comum a todos, buscando fazer com que todos que integram a Organização possam compreender os planos da mesma antes mesmos deles tornarem-se ações concretas.

Durante as falas apresentadas notou-se que a Psicologia ingressou na Organização encontrando um campo de intervenção muito político, no que se refere as mediações de conflito e estratégico, com as percepções do clima organizacional, o que mostra uma maior difusão do campo, para além de atividades exclusivamente técnicas.

4.2 A PERCEPÇÃO DO GESTOR SOBRE A PRÁTICA DO PSICÓLOGO NA ORGANIZAÇÃO

Aqui foi discutida com o profissional entrevistado sua percepção enquanto administrador sobre a atuação e o lugar do psicólogo no contexto organizacional, a fim de compreender suas impressões empregadas ao trabalho realizado, pois, por mais que no setor de RH os profissionais executem algumas atividades parecidas, a Psicologia traz uma dinâmica e olhar diferente pra os processos de gestão.

- ... eu gosto de dizer que as duas profissões dentro das organizações se completam, não existe um padrão na área de RH qual o profissional é o mais indicado, se é o administrador ou o psicólogo, como também tem outros profissionais.

Zanelli, Bastos e Rodrigues (p, 566-567, 2004) demonstram a importância dessas interlocuções dentro da POT, considerando que uma única área de conhecimento e intervenção não é capaz de tratar exclusivamente dos processos organizacionais, então mesmo que independentes, existe uma interdependência nas suas atividades, os autores destacam a relação da Psicologia junto a Administração “caracterizada por áreas de sobreamento, fronteiras pouco nítidas e, em alguns momentos, tensões explícitas quanto aos limites de atuação de cada profissional.”

... hoje a Psicologia Organizacional dentro do laboratório ela é o braço direito do RH e das gestões, porque? Porque as ações que vão ser tomadas que envolvem humano, que são 99,9% das ações da empresa, elas geralmente elas são todas pautadas junto com a Psicologia, conversadas, debatidas, para que as decisões possam ser tomadas de forma coletiva e não individual, as vezes algumas decisões têm que ser individualizadas? Sim, mas principalmente quando a gente está pensando em pessoas, em coletivo, as decisões não podem ser individualizadas, as decisões tem que ser pensando no todo e não em um único indivíduo, e aí é onde entra a Psicologia, pra conseguir equilibrar essa visão macro que tem que existir na gestão de pessoas.

Gondim, Andrade e Bastos (2010) demonstram que a atuação do psicólogo nas organizações deve buscar intervir em três dimensões, chamadas de marco, meso e micro, visto que, dentro desse panorama é possível ter uma compreensão mais holística do processo, sendo respectivamente o macro representante da estrutura organizacional, o meso os grupos que se inserem na estrutura e o micro os indivíduos que compartilham as experiências nesses grupos.

... minha visão sempre foi aberta, mas sabemos que muitas vezes o mercado infelizmente tem essa visão restrita né, da psicologia dentro das organizações e até mesmo da gestão de pessoas, [...] existe a resistência de trazer o psicólogo pra empresa, existe a resistência de trazer benefícios e estruturar inúmeras coisas dentro do fator humano [...] eu acho que as pessoas tem que se permitirem mais pra ver a amplitude de cada profissão dentro da esfera empresarial [...] varia de cada uma, mas eu tenho que ser sincero que o psicólogo tem um papel importantíssimo na área estratégica.

Sobre essa visão, Pacheco (2013) corrobora apresentando que muitas vezes, os profissionais de psicologia ao partirem para o viés organizacional, tem dificuldade de conseguir o primeiro emprego e muitas vezes quando conseguem tem sua atuação um pouco dissonante dos potenciais da que a área de conhecimento proporciona, pelas resistências que são encontradas pelos profissionais nas organizações do mercado.

Sobre as contribuições do psicólogo a organização, na percepção do gestor:

... a psicologia dentro do processo de recrutamento e seleção mais assertivo, um processo de integração de funcionário realizado a partir da Psicologia, a Psicologia não está aqui para

cobrar as regras, mas está aqui para mostrar as regras, a questão de visão, missão e valores a Psicologia está aqui não pra cobrar os funcionários, mas para no momento da admissão e no momentos dos treinamentos, orientar, mostrar. [...] a Psicologia está aqui na parte de treinamento e desenvolvimento porque realmente surgiu a necessidade da empresa de estruturar melhor o setor, e depois que o setor de treinamento e desenvolvimento chegou na Psicologia, estruturou muito mais, então assim, os nossos índices de treinamento melhoraram, e contra partida de falhas e erros de um setor que foi treinado, diminuiram.

De certa forma, a atuação da Psicologia visa atender as demandas que são postas pela Organização onde ela se insere, apresentando como resposta os conhecimentos da área, assim, se insere uma compreensão mais global dentro das atividades tecnicistas, proporcionando um novo olhar para os processos já estabelecidos, podem ser citados aqui o processo de recrutamento e seleção e treinamento e desenvolvimento, que aos poucos começam a objetivar um maior desenvolvimento e desempenho do colaborador tanto dentro do seu cargo, como da organização, para efetivar uma melhora da organização de forma global. (BASTOS, YAMAMOTO, RODRIGUES, 2013)

... os ganhos não são das pequenas ou grandes ações, são em todas, [...] a cada treinamento, tem que trazer alguma coisa que agregue valor, que gere mudança, certo, a cada conversa, trazia alguma coisa de aprendizado, trazia alguma informação, algum conhecimento, alguma ferramenta ou seja, o que é que eu estou querendo dizer com isso, os ganhos são dentro de um todo, no clima, na convivência da empresa, nós temos hoje sem dúvida após a Psicologia, uma empresa com um clima organizacional mais estável [...] nossa análise de clima melhorou, hoje a pesquisa de clima não é mais só geral, ela é segmentada, o gestor ele tem a autonomia de chegar na Psicologia e dizer: “oh eu to com problema X, Y e Z, to precisando que a gente tente resolver.

Borges (2004) salienta a importância do clima organizacional para o sucesso da organização, bem como, as avaliações periódicas realizadas sobre o mesmo, nota-se que esse fenômeno se relaciona com o desempenho e satisfação com o trabalho, relacionamento com clientes, comunicação interna da organização, entre outros, então, quando esse fator está negativo os processos tendem a serem realizados de forma errônea e incoerente, refletindo até no capital financeiro da organização.

... nós temos hoje sem dúvida após a Psicologia, uma empresa com um clima organizacional mais estável, porque as pessoas sabem que quando alguma coisa não tiver bem, elas podem procurar o setor de psicologia e elas serão escutadas, [...] não é porque o funcionário busca a Psicologia para determinado problema que esse funcionário tem que ser exposto. Muitas vezes o problema é exposto sem a gente saber nem quem foi a pessoa que expos. Daí então são inúmeros ganhos.

O Código e Ética do Profissional do Psicólogo, apresentado pelo CFP (p. 12, 2014) trata especificamente sobre a importância do sigilo nas relações de trabalho estabelecidas, independente do campo de atuação, em seu art. 6º, *caput*, alínea b: “O psicólogo, no relacionamento com profissionais não psicólogos: compartilhará somente informações relevantes para qualificar o serviço prestado, resguardando o caráter confidencial das comunicações, assinalando a responsabilidade, de quem as receber, de preservar o sigilo.”

Nota-se que o gestor compreende a atuação da Psicóloga bem interligada a atuação dos demais profissionais, claro que salientando a especificidade da profissão, especialmente quando se trata da postura ética.

4.3 ATUAÇÃO ESTRATÉGICA E POLÍTICA EM PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO

Nessa categoria, buscou-se compreender e apresentar a atuação da Psicologia, considerando os níveis de intervenção políticos e estratégicos e as contribuições apresentadas a organização.

... a Psicologia hoje, aqui dentro do laboratório ela tem um padrão importantíssimo na estratégia, porque todas as decisões são pautadas no humano, e aí é onde entra o trabalho da nossa psicóloga em dar aquele olhar mais clínico as situações e as necessidades e algumas questões, eu não tô falando da parte clínica da psicologia, eu tô falando do olhar clínico em relação a organização, certo? É um olhar de fora, o olhar de uma pessoa que passou por todo um processo, que se formou e se capacitou na área pra que ela possa trazer o humano e a partir disso sentar com as pessoas que estão envolvidas nas relações gestor e equipe, e a partir daí fazer o que nós chamamos hoje na área de Rh que é um caminho de orientação, um caminho de tomada de decisão e junto do RH chegando num consenso e ambos.

No que se refere ao olhar clínico, Bendassolli, Borges-Andrade e Malvezzi (2010) denotam que a ampliação da concepção de clínica, para além do indivíduo, surge nas organizações como uma ferramenta que permite ao psicólogo compreender e intervir nas relações que constroem o vínculo do colaborador com a organização e o trabalho.

... Sem dúvidas a maior contribuição da psicologia é no lado que a gente consegue sair da visão operacional pra visão estratégica.

Essa mudança de visão como aponta Bastos, Yamamoto e Rodrigues (2013) é bem apresentada pela Psicologia as organizações para a implantação da visão holística nos processos de Gestão de Pessoas, pois, à partir dessa, é possível sair da perspectiva técnica e alcançar áreas de intervenções políticas e estratégicas.

Um ponto importante que foi salientado pelo gestor, é sobre o lugar do psicólogo na mediação dos conflitos organizacionais:

... nós não podemos nem ficar muito do lado dos funcionários, porque se não, não há confiança da empresa, mas também não podemos ficar somente do lado da empresa, porque também os funcionários não vão confiar nas pessoas que estão dentro da área de Gestão de Pessoas. Primeira coisa, tem que existir é a ética, o profissionalismo e a imparcialidade. [...] nosso psicólogo [...] vai ser o intermediador dessas ações entre gestão e funcionários.

Dentro desse viés, Zanelli (2009) trás a compreensão do psicólogo como um profissional que visa tornar mais equilibrada e justa possível a relação entre os colaboradores e gestores da Organização, considerando que de alguma forma os conflitos vão e podem existir nesse contexto, mas seu papel seria fazer uma mediação e interlocução coerente para os mesmos.

Como maior expectativa futura sobre a prática da Psicologia, foi apontada a Retenção de Talentos:

... a Psicologia é importantíssima também junto do RH pra implantar é a questão da retenção dos funcionários, o que é que a gente pode fazer pra trazer mais benefícios, e

quando a gente fala em benefício não estamos falando só em benefício financeiro, a gente tá falando em benefícios como clima agradável, uma empresa agradável, [...] aberta a diálogos.

Begnami e Zorzo (2013) falam sobre a importância da organização escutar e conhecer as percepções dos colaboradores sobre os processos que são desenvolvidos, considerando essa ação como estratégica, visto que os colaboradores compõem a organização, são a força de trabalho que mobiliza e desenvolve as atividades com suas competências e habilidades, então cada processo e articulação de mudança deve ser pensada e estruturada de forma coletiva, para uma maior adesão dos mesmos.

-... criar ferramentas que venham a reter, e quando a gente fala em retenção na gestão de pessoas muita gente acha que é benefício, dinheiro, plano de saúde, e a gente sabe que hoje em dia os maiores índices de retenção nas empresas, são as empresas permitirem que as pessoas se sintam à vontade pra serem elas mesmas, qualidade de vida no trabalho e indo mais além o reconhecimento de pertencimento [...] é uma premissa da Psicologia, do Rh, de todos os gestores e da direção fazer com que todos tenham um senso de pertencimento, que todos fazem parte da empresa, que todos nós dependemos de nosso trabalho, mas que a empresa também depende do nosso trabalho pra sobreviver e nós na nossa vida também dependemos da empresa para as nossas responsabilidades fora da empresa.

Rego e Souto (2004) trazem a compreensão de comprometimento organizacional, discorrendo que quanto maior e mais significativo for o envolvimento do colaborador com a organização, mais ele estará disponível e engajado para empregar sua energia nos processos que precisam ser desenvolvidos e nos projetos que serão articulados, diminuindo significativamente a rotatividade e a ociosidade nos ambientes de trabalho.

Spector (2009) de forma complementar fala sobre esse comprometimento, destacando em seu estudo o comprometimento afetivo, que trata especificamente do vínculo que se estabelece entre o colaborador e a organização, sendo esse vínculo uma força tão significativa que contribui para que o mesmo continue integrado a organização e ao trabalho.

Sobre a interlocução com os demais profissionais no viés político:

-... Ele tá dentro de uma sala de reunião debatendo sobre coisas da empresa, ele tá junto dos outros gestores entendendo o problema dos outros setores, a opinião dele tá em evidencia, é

sempre bem-vinda né, como a dos demais, então eu gosto de dizer que quando a gente casou dentro de um ambiente estratégico na empresa e ela tá ali, dentro daquele corpo de pessoas, que tá dentro da tomada de decisão, isso é importantíssimo para que a gente possa ter uma assertividade.

Os autores Visc, Vasconcellos e Pellicoli (2017) trazem uma compreensão que corrobora com a visão apresentada pelo Gestor, considerando que o Profissional de Psicologia vem ampliando muito suas atribuições na organização, saindo do viés exclusivamente técnico e atuando nos níveis políticos e estratégicos, realizando interlocuções com os demais profissionais do setor de RH, contribuindo com seu olhar nos processos de tomada de decisão, e articulações estratégicas.

-... geralmente eu gosto de dizer que o ganho foi na qualidade de vida, a gente melhorou muito porque a Psicologia trouxe pra o corpo de gestores e depois disseminou para os funcionários aquilo que eu disse, a gente trabalhar essas três coisas, a qualidade de vida, o reconhecimento e o pertencimento, ou seja, na teoria envolver as pessoas nas tomadas de decisão, lógico, nem todas, mas algumas são possíveis.

Quando se pensa nesse fenômeno, Samapio (2012) fala de cinco vertentes que podem contribuir para a Qualidade de Vida no Trabalho, a primeira seria a humanização do trabalho, enxergando o mesmo para além do retorno exclusivamente financeiro; a satisfação com o trabalho, que relaciona-se com o engajamento do sujeito com as suas atividades laborais; a cogestão, que trata da participação dos colaboradores nos processos de tomada de decisão organizacionais; o bem estar no trabalho, considerando esse não apenas como bem estar psicológico e por fim, a compreensão do sentido do trabalho, que permite ao colaborador compreender seu papel no todo organizacional, tornando o mesmo parte da organização.

Com a entrevista, foi possível contemplar muito sobre a atuação da Psicologia em todos os níveis de intervenção, técnico, político e estratégico, bem como os processos multidisciplinares que ocorrem no meio Organizacional.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Inicialmente, podemos concluir que a Psicologia Organizacional e do Trabalho, pode contribuir para o Desenvolvimento das Organizações, devido as inúmeras atividades que podem ser executadas entre os níveis técnico, estratégico e político. Durante a condução da entrevista e de toda pesquisa teórica sobre a temática, foi possível perceber de forma ampla as contribuições da Psicologia dentro das Organização, bem como, os ainda existentes estigmas e resistências empregados a prática.

Contudo, salienta-se que a presente pesquisa foi aplicada em uma instituição que conta desde 2014 com o psicólogo no quadro de colaboradores, o que contribui significativamente para o reconhecimento das ações, tanto que é trazido até mesmo pelo entrevistado essa visão ampla que o mesmo apresenta, considerando que muda-se de organização para organização. Então, como se trata de um estudo de caso, os resultados apontados aqui não podem ser generalizados para todas as organizações da região.

É notório que ainda existe um longo caminho a ser percorrido, tanto nas perspectivas teóricas nos contextos acadêmicos, quanto nas práticas das próprias organizações, para a maior difusão do campo. É importante ressaltar ainda que a pesquisa é de cunho qualitativo e um estudo de caso, que vem a corroborar com a temática estudada, no entanto, não esgota, pelo contrário, ínsita a novas discussões e pesquisas na área, para que possa compreender de forma articulada a percepção dos gestores sobre a atuação da Psicologia Organizacional e do Trabalho.

Assim, considera que os objetivos definidos inicialmente: compreender a percepção do Gestor de Recursos Humanos de uma organização da Região Metropolitana do Cariri acerca da atuação do psicólogo no contexto organizacional, a fim de conhecer os estigmas relacionados a Psicologia, bem como as atividades desenvolvidas pelos profissionais e a repercussão que elas têm dentro das organizações; compreender a construção histórica da Psicologia Organizacional no Brasil; investigar de que forma o profissional de Psicologia contribui com o desenvolvimento da organização, desde o seu ingresso na mesma e averiguar a visão do gestor a respeito das atividades desenvolvidas pelo psicólogo, mostrando suas percepções acerca da atuação e das atividades desenvolvidas pelos profissionais foram contemplados de forma satisfatória.

Por fim, podemos trazer uma fala de Zanelli (2009) onde o autor trata do papel do próprio psicólogo na difusão das áreas da Psicologia, o mesmo traz nosso papel político em apresentar a amplitude da Psicologia nas Organizações, visto que muitas vezes, os profissionais entram em um ramo técnico e não propõem as mudanças de níveis, o que acaba

por reduzir a prática, limitando os processos, contudo, se nós que conhecemos o ramo colocamos esse reducionismo as Organizações não vão reconhecer nosso papel.

REFERÊNCIAS

- ABBAD, G.; BROGES-ANDRADE, J. E. (2004). Aprendizagem humana nas organizações e trabalho. In: J. C. ZANELLI, J. E. BORGES-ANDRADE.; A. V. B. BASTOS (Org.), **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil** (pp. 237-275). Porto Alegre: Artmed.
- ABREU, C. C.; MELO, S. F. Entre a técnica e a técnica: possibilidades de atuação do psicólogo nas organizações. *Phenomenological Studies - Revista da Abordagem Gestáltica*. n. 15, v. 1, p. 83-90, 2019. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rag/v25n1/v25n1a09.pdf>>
- BARDIN, L. Análise de conteúdo. São Paulo: Ed. 70, 2011.
- BASTOS, A. V. B.; (Org.) **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. 2 ed. Porto Alegre: Artmed, 2004.
- BASTOS, A. V. B. Psicologia organizacional e do trabalho: Que respostas estamos dando aos desafios contemporâneos da sociedade brasileira? In: YAMAMOTO, O. H.; GOUVEIA, V. V. (org.). **Construindo a psicologia brasileira: Desafios da ciência e da prática psicológica**, São Paulo: Casa do Psicólogo, 2003.
- BASTOS, A. V. B.; YAMAMOTO, O. H.; RODRIGUES, A. C. A. Compromisso Social e Ético: desafios para a atuação em psicologia organizacional e do trabalho. In: BORGES, L. O.; MOURÃO, L. **O trabalho e as organizações: Atuações a partir da Psicologia**. Porto Alegre: Artmed, 2013.
- BAUMGART A. O.; PAGANO, A. P.; J. LACERDA. A utilização de testes psicológicos em organizações de Minas Gerais. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, v. 62, n. 2, 2010. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/arp/v62n2/v62n2a16.pdf>>
- BEGNAMI, M. L. V.; ZORZO, A. Clima organizacional: percepções e aplicabilidade. **Revista Científica da FHO**, v. 1, n. 2, 2013. Disponível em: <http://www.uniararas.br/revistacientifica/_documentos/art.5-002-2013.pdf>
- BENDASSOLLI, P. F.; BORGES-ANDRADE, J. E.; MALVEZZI, S. Paradigmas, eixos temáticos e tensões na PTO no Brasil. **Estudos de Psicologia**, n. 15, v. 3, p. 281-289, 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/epsic/v15n3/a08v15n3>>
- BORGES, L. O. A Psicologia do Trabalho e das Organizações no Brasil floresce?. **Estudos de Psicologia**, v. 15, n. 3, p. 277-279, 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/epsic/v15n3/a07v15n3.pdf>>
- BORGES, M. E. S. Trabalho e gestão de si – para além dos “recursos humanos”. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 7, p. 41-49, 2004. Disponível em: <<https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25859/27591>>
- BORGES-ANDRADE, J. E.; PAGOTTO, C. P. O Estado da Arte da Pesquisa Brasileira em Psicologia do Trabalho e Organizacional. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 26 n. especial, p. 37-50, 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ptp/v26nspe/a04v26ns.pdf>>

CAMPOS, K. C. L.; DUARTE, C.; CEZAR, E. O.; PEREIRA, G. O. A. Psicologia Organizacional e do Trabalho – Retrato da Produção Científica na Última Década. **Psicologia: ciência e profissão**, v. 31, n. 4, p. 702-717, 2011. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pcp/v31n4/v31n4a04.pdf>>

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Barueri: Manole, 4ª ed., 2014.

CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE. **RESOLUÇÃO No 510**. 07 de abril de 2016.

Conselho Federal de Psicologia (CFP). **Atribuições Profissionais do Psicólogo no Brasil**. 1992.

Código de Ética Profissional do Psicólogo. Conselho Federal de Psicologia, Brasília, agosto de 2014.

DALBOSCO, S. N. P.; CONSUL, J. S. A Importância da Avaliação Psicológica nas Organizações. **Revista de Psicologia da IMED**, v. 3, n.2, p. 554- 558, 2011. Disponível em: <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5155007>>

FERREIRA, I. V. P. **Práticas de Gestão de Recursos Humanos e Compromisso Afectivo**: O efeito mediador do Contrato Psicológico. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social e das Organizações). ISPA - Instituto Universitário de Ciências Psicológicas, Sociais e da Vida, 2012. Disponível em: <<http://repositorio.ispa.pt/bitstream/10400.12/2276/1/14858.pdf>>

FERREIRA, P. I. **Clima organizacional e qualidade de vida no trabalho**. Rio de Janeiro: LTC Editora, 2017. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-216-2383-0/cfi/88!/4/4@0.00:20.0>.

FIDELIS, G. F.; BANOVA, M. R. **Gestão de Recursos Humanos**: Tradicional e estratégica. Editora Erica, ed. 3, 2017. Disponível em: <<https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=RYywDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT2&dq=rh+operacional+para+estrat%C3%A9gico&ots=U4ZRYvA33e&sig=WgahoeXyB1tJyA1ym2llGop9RYc#v=onepage&q=rh%20operacional%20para%20estrat%C3%A9gico&f=false>>

GIL, Antônio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. São Paulo: Editora Atlas S.A, 2002.

GOLDENBERG, M. **A arte de pesquisar**: como fazer pesquisa qualitativa em ciências sociais. 8 ed. Rio de Janeiro: Record, 2004.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

GONDIM, S. M. G.; ANDRADE, J. E. B.; BASTOS, A. V. B. Psicologia do Trabalho e das Organizações: Produção Científica e Desafios Metodológicos. **Psicologia em Pesquisa**, v. 4, n. 2, p. 84-99, 2010.

GONDIM, S. M. G.; QUEIROGA, F. Recrutamento e Seleção de Pessoas. In: BORGES, L. O.; MOURÃO, L. (org.). **O Trabalho e as Organizações**: Atuações a partir da Psicologia. Porto Alegre: Artmed, 2013.

HELONAI, J. R.; CAPITÃO, G. C. Saúde Mental e Psicologia do Trabalho. **São Paulo em perspectiva**, v. 17, n. 2, p. 102-108, 2003. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/spp/v17n2/a11v17n2.pdf>. Acesso em: 02.09.19.

JÚNIOR, E. G.; ALVAREDO, K. C.; CAROSSINI, L. T.; CORRÊA, T. C. L. Considerações sobre a Gestão do Conhecimento como Vantagem Competitiva nas Organizações Contemporâneas. In: CAMPOS, D. C. **Atuando em psicologia do trabalho, psicologia organizacional e recursos humanos**. 2. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2017.

LEÃO, L. H. C. Psicologia do Trabalho: aspectos históricos, abordagens e desafios atuais. **Estudos Contemporâneos da Subjetividade**, v. 2, n. 2, p. 291-395, 2012. Disponível em: <<http://www.periodicoshumanas.uff.br/ecos/article/view/1008/722>>

MALAFAIA, G. F. **Gestão estratégica de pessoas em ambientes multigeracionais**. VII Congresso Nacional de Excelência em Gestão, 2011. Disponível em: <http://www.inovarse.org/sites/default/files/T11_0452_2151.pdf>

MARRAS, J. P. **Gestão estratégica de pessoas: conceitos e tendências**. São Paulo: Saraiva, 2010. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=1yprDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT5&dq=gest%C3%A3o+estrat%C3%A9gica+de+pessoas&ots=zofaenxtsV&sig=SGJ_9IS77MhPazAZrR5JJCPCdoU#v=onepage&q=gest%C3%A3o%20estrat%C3%A9gica%20de%20pessoas&f=false>

MARTINS, M. C. P. Clima Organizacional. In: SIQUEIRA, M. M. **Medidas do Comportamento Organizacional: Ferramentas do Diagnóstico em Gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2008.

MOURÃO, L. MONTEIRO, A. C. Desenvolvimento profissional: Proposição de um modelo conceitual. **Estudos de Psicologia**, v. 23, n.1, p. 33-45, 2018. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/epsic/v23n1/a05v23n1.pdf>>

OLIVEIRA, M. M. **Como fazer pesquisa qualitativa**. 3. ed. Rio de Janeiro: Petropolis, Editora Vozes, 2010, p. 232.

PACHECO, D. A. **O psicólogo organizacional e sua inserção no mercado de trabalho**. Monografia (Especialização em Psicologia- Ênfase Organizacional). Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2013. Disponível em: <<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/70051/000875605.pdf?sequence>>

PEIXOTO, A. L. A.; CAETANO, A. Avaliação de Desempenho. In: BORGES, L. O.; MOURÃO, L. (org.). **O Trabalho e as Organizações: Atuações a partir da Psicologia**. Porto Alegre: Artmed, 2013.

PUENTE-PALACIOS, K. E.; PORTO, J. B.; MARTINS, M. C. F. Emersão através da combinação de níveis em Psicologia Organizacional e do Trabalho. **Revista Psicologia Organizacional e do Trabalho**, v. 16, n. 4, pp. 358-366, 2016. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v16n4/v16n4a09.pdf>>

PUENTE-PALACIOS, K.; MARTINS, M. C. F. Gestão do clima organizacional. In: BORGES, L. O.; MOURÃO, L. & COLS. **O Trabalho e as Organizações: Atuações a partir**

da Psicologia. Porto Alegre: Artmed, 2013.

REGO, A.; SOUTO, S. A Percepção de Justiça como Antecedente do Comprometimento Organizacional: um Estudo Luso-Brasileiro. **RAC**, v. 8, n. 1, pp. 151-177, 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rac/v8n1/v8n1a08.pdf>>

REICHEL, H. **Treinamento e Desenvolvimento**. Curitiba: IESDE Brasil S.A., 2008. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=YqT8TuKtidUC&oi=fnd&pg=PP14&dq=treinamento+e+desenvolvimento&ots=6oeToup623&sig=stiLgf4Gb6s-VJXaeMiqiKhQhaU#v=onepage&q=treinamento%20e%20desenvolvimento&f=false>.

SAMPAIO, J. R. Qualidade de Vida no Trabalho: Perspectivas e Desafios Atuais. **Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 12, n. 1, pp. 121-136, 2012. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v12n1/v12n1a11.pdf>>

SANTOS, F. C. O.; CALDEIRA, P. A psicologia organizacional e do trabalho na contemporaneidade: as novas atuações do psicólogo organizacional. **Psicologia PT**, 2014. Disponível em: <<https://www.psicologia.pt/artigos/textos/A0929.pdf>>

SCHMIDT, B.; KRAWULSKI, E.; MARCONDES, R. C. Psicologia e Gestão de Pessoas em Organizações de Trabalho: investigando a perspectiva estratégica de atuação. **Revista de Ciências HUMANAS**, v. 47, n. 2, p. 344-361, out. 2013.

SBPOT. **Referencial nacional de competências para a atuação do psicólogo organizacional e do trabalho**. 2019. Disponível em: <<http://www.sbpot.org.br/noticias/referencial-nacional-de-competencias-para-a-atuacao-do-psicologo-organizacional-e-do-trabalho/>>

SPECTOR, P. E. **Psicologia nas organizações**. Tradução de Solange Aparecida Visconte. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 640.

TANURE, B.; EVNAS, P.; CANÇADO, V. L.: As Quatro Faces de RH: Analisando a Performance da Gestão de Recursos Humanos em Empresas no Brasil. **RAC**, v. 14, n. 4, p. 594-614, 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rac/v14n4/03>>

VIANA, P. J.; MOURÃO, L. Características da tarefa e do conhecimento como preditoras do desenvolvimento profissional. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 19, n. 4, p. 800-808, 2019. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v19n4/v19n4a09.pdf>>

VISC, B.; VASCONCELLOS, E. F.; PELLICIOLI, E. O psicólogo organizacional e do trabalho na gestão de pessoas: perspectiva ética como competência primordial. **Revista FOCO**, v.10, n. 3, p.90-105, 2017, Disponível em: <<http://www.revistafocoadm.org/index.php/foco/article/view/414/pdf>>

ZANELLI, J. C. **O psicólogo nas organizações de trabalho**. Porto Alegre : Artmed, 2009. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536319834/cfi/33!/4/4@0.00:42.3>>

ZANELLI, J. C.; BASTOS, A. V. B.; RODRIGUES, A. C. A. Campo Profissional do Psicólogo em Organizações e no Trabalho. In: ZANELLI, J.C, BORGES-ANDRADE, BASTOS & COLS **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. 2 ed. Porto Alegre: Artmed, 2004.

ZANELLI, J. C.; BASTOS, A. V. B. Inserção profissional do psicólogo em organizações e no trabalho. In: ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt (Orgs.) **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004. p.466-491.

ANEXO I

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado Sr.(a).

LARISSA VASCONCELOS RODRIGUES, 030.792.033-05 docente do **CENTRO UNIVERSITÁRIO DOUTOR LEÃO SAMPAIO** está realizando a pesquisa intitulada **PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO: ESTIGMAS E PRÁTICAS DESTINADAS AOS PSICÓLOGOS ORGANIZACIONAIS NA REGIÃO METROPOLITANA DO CARIRI**, que tem como objetivos **COMPREENDER A PERCEPÇÃO DO GESTOR DE RECURSOS HUMANOS DE UMA ORGANIZAÇÃO DA REGIÃO METROPOLITANA DO CARIRI ACERCA DA ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL, A FIM DE CONHECER OS ESTIGMAS DIRECIONADOS A PSICOLOGIA, BEM COMO AS ATIVIDADES DESENVOLVIDAS PELOS PROFISSIONAIS E A REPERCUSSÃO QUE ELAS TÊM DENTRO DAS ORGANIZAÇÕES**. Para isso, está desenvolvendo um estudo que consta das seguintes etapas: **REALIZAÇÃO DE UMA ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA, ANÁLISE DOS DADOS E REDIÇÃO DE UM ARTIGO**. Por essa razão, o (a) convidamos a participar da pesquisa. Sua participação consistirá em **RESPONDER OS QUESTIONAMENTOS QUE SERÃO REALIZADOS NO MOMENTO DA PESQUISA, A PARTIR DE SUAS PERCEPÇÕES E CONCEPÇÕES SOBRE A MESMA**. Os procedimentos utilizados **ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA** poderão trazer algum desconforto, como por exemplo, **DESCONFORTO, CONSTRANGIMENTO OU ANSIEDADE POR PARTES DO INDIVÍDUO PESQUISADO**. O tipo de procedimento apresenta um risco **MÍNIMO**, mas para reduzi-lo a **ENTREVISTA SERÁ REALIZADA DE FORMA SEMIESTRUTURADA, QUE PERMITE UMA MAIOR FLEXIBILIDADE, EM HORÁRIO CONVENIENTE E AMBIENTE ADEQUADO**. Nos casos em que os procedimentos utilizados no estudo tragam algum desconforto, ou seja, detectadas alterações que necessitem de assistência imediata ou tardia, eu **LARISSA VASCONCELOS RODRIGUES** ou **MARIA EDUARDA CORDEIRO GOMES** serei o responsável pelo encaminhamento ao **SERVIÇO DE PSICOLOGIA APLICADA- SPA DO CENTRO UNIVERSITÁRIO DOUTOR LEÃO SAMPAIO**.

Os benefícios esperados com este estudo são no sentido de **FOMENTAR DISCUSSÕES BENÉFICAS AO CAMPO ACADÊMICO, TRAZENDO UMA NOVA COMPREENSÃO PARA A ÁREA ESTUDADA, CONTRIBUINDO ASSIM COM A LITERATURA.** Toda informação que o(a) Sr.(a) nos fornecer será utilizada somente para esta pesquisa. As **(RESPOSTAS, DADOS PESSOAIS, DADOS DE EXAMES LABORATORIAIS, AVALIAÇÕES FÍSICAS, AVALIAÇÕES MENTAIS ETC.)** serão confidenciais e seu nome não aparecerá em **(QUESTIONÁRIOS, FITAS GRAVADAS, FICHAS DE AVALIAÇÃO, ETC.)**, inclusive quando os resultados forem apresentados.

A sua participação em qualquer tipo de pesquisa é voluntária. Caso aceite participar, não receberá nenhuma compensação financeira. Também não sofrerá qualquer prejuízo se não aceitar ou se desistir após ter iniciado **(ENTREVISTA, AVALIAÇÕES, EXAMES ETC.)**. Se tiver alguma dúvida a respeito dos objetivos da pesquisa e/ou dos métodos utilizados na mesma, pode procurar **LARISSA VASCONCELOS RODRIGUES E MARIA EDUARDA CORDEIRO GOMES, NA AV. MARIA LETÍCIA LEITE PEREIRA S/N - LAGOA SECA - JUAZEIRO DO NORTE - CE - CEP 63040-405, telefone (88) 99795-0244 nos seguintes horários SEGUNDA A SEXTA, DE 18:20 ÀS 22:00.**

Se desejar obter informações sobre os seus direitos e os aspectos éticos envolvidos na pesquisa poderá consultar o Comitê de Ética em Pesquisa – CEP do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio localizado à Avenida Maria Letícia Leite Pereira, telefone (88) 2101-1033, Juazeiro do Norte. Caso esteja de acordo em participar da pesquisa, deve preencher e assinar o Termo de Consentimento Pós-Esclarecido que se segue, recebendo uma cópia do mesmo.

Local e data

Assinatura do Pesquisador

ANEXO II

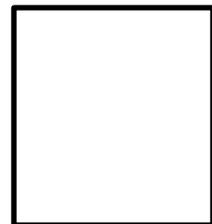
TERMO DE CONSENTIMENTO PÓS-ESCLARECIDO

Pelo presente instrumento que atende às exigências legais, eu _____, portador (a) do Cadastro de Pessoa Física (CPF) número _____, declaro que, após leitura minuciosa do TCLE, tive oportunidade de fazer perguntas e esclarecer dúvidas que foram devidamente explicadas pelos pesquisadores.

Ciente dos serviços e procedimentos aos quais serei submetido e não restando quaisquer dúvidas a respeito do lido e explicado, firmo meu CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO em participar voluntariamente da pesquisa **“PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO: ESTIGMAS E PRÁTICAS DESTINADAS AOS PSICÓLOGOS ORGANIZACIONAIS NA REGIÃO METROPOLITANA DO CARIRI”**, assinando o presente documento em duas vias de igual teor e valor.

_____, _____ de _____ de _____.

Assinatura do participante ou Representante legal



Impressão dactiloscópica

Assinatura do Pesquisador

APÊNDICE I

Roteiro de Entrevista

Em qual período foi contratado um Psicólogo para um cargo de Gestão? E por qual motivo essa área foi escolhida?

De que forma você enxerga a entrada da Psicologia na Organização?

Quais são as contribuições mais significativas da Psicologia?

Quais os maiores entraves existentes? E os avanços?

Como você avalia as ações desenvolvidas por este profissional?

Quais futuras contribuições são mais esperadas da Psicologia para Organização?

Para você, enquanto Gestor de Recursos Humanos, qual o papel da Psicologia Organizacional e do Trabalho para essa empresa?

Qual a maior mudança proposta por esse profissional desde o seu ingresso?