

FACULDADES INTEGRADAS DE PEDRO LEOPOLDO

ANDRÉIA BARBOSA DE FARIA

**ENTRE A CLÍNICA E A ORGANIZAÇÃO: O DILEMA DO PSICÓLOGO E O
DESAFIO DA ATRAÇÃO PARA A GESTÃO DE PESSOAS**

Pedro Leopoldo

2011

ANDRÉIA BARBOSA DE FARIA

**ENTRE A CLÍNICA E A ORGANIZAÇÃO: O DILEMA DO PSICÓLOGO E O
DESAFIO DA ATRAÇÃO PARA A GESTÃO DE PESSOAS**

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado em Administração das Faculdades Integradas de Pedro Leopoldo, como requisito para a obtenção do grau de Mestre em Administração.

Área de concentração: Gestão de Inovação e Competitividade

Linha de pesquisa: Inovação e Organizações

Orientadora: Prof^a. Dr.^a Amyra Moyzes Sarsur

Pedro Leopoldo
Faculdades Integradas de Pedro Leopoldo

2011

AGRADECIMENTOS

Muitas pessoas contribuíram na realização deste trabalho. Gostaria de destacar algumas às quais dirijo a minha admiração e agradecimento.

A minha saudosa mãe Lúcia que sempre me estimulou na busca dos meus desejos. Ao meu querido pai Elcio pelo incentivo à realização do Mestrado. Às minhas irmãs Flávia e Mariana pelo carinho e companheirismo. Ao Vinícius, meu amor, pelo apoio e compreensão ao longo desses dois anos.

À professora Dra. Amyra Moyzes Sarsur, minha orientadora, pelo carinho, atenção, inspiração e direcionamento em todas as etapas do presente estudo. Minha grande mentora, cuja inteligência e competência profissional eu admiro muito.

Ao professor Dr. Mauro Calixta Tavares, pelas valiosas sugestões que muito enriqueceram o trabalho.

Aos professores do curso de Mestrado que me instigaram cada vez mais na busca de novos saberes. Aprendi muito com cada um deles no âmbito profissional e pessoal.

Aos colegas de Mestrado pela proveitosa e agradável convivência.

E agradeço a Deus pelo dom da vida e da sabedoria.

Trate as pessoas com respeito e consideração; valorize as pessoas, pois são elas - e não as máquinas, os prédios e o capital - a fonte primordial da produtividade.

Tom Peters.

RESUMO

Esta dissertação aborda a importância da inserção e atuação do profissional de Psicologia nas organizações de trabalho, especialmente nas atividades vinculadas à Gestão de Pessoas. O objetivo geral da pesquisa consistiu em analisar quais fatores influenciam a escolha dos formandos e recém-formados em Psicologia sobre a preferência de atuação profissional no campo organizacional ou clínico. Dentre as principais referências conceituais utilizadas, destacam-se Bastos, Gondim e Rodrigues (2010), Zanelli (2004) e Ulrich (1998) que serviram como sustentação teórica para os temas relativos à ocupação do psicólogo brasileiro, sua atuação nas organizações, em especial nas funções de Gestão de Pessoas, as atividades de Recursos Humanos. Como objetivos específicos, buscou-se verificar quais informações são recebidas pelos estudantes, na sua formação como graduandos de Psicologia, em relação à atuação profissional na área organizacional e clínica; avaliar quais outros elementos de influência tendem a valorizar e/ou desvalorizar ambos os campos de atuação; analisar se há uma perspectiva dos estudantes quanto a ganhos financeiros obtidos em um ou outro universo de trabalho, e o quanto eles são parâmetro para a definição de atuação e examinar em que medida a opção pela área se dá em função da afinidade com os conteúdos da tarefa. Para o desenvolvimento deste estudo, realizaram-se entrevistas com roteiro semiestruturado junto a 27 pessoas distribuídas em duas categorias: recém-formados e formandos do curso de Psicologia de uma determinada Instituição de Ensino Superior da rede privada da cidade de Belo Horizonte, aqui denominada IES Saberes. Do ponto de vista metodológico, quanto aos fins, trata-se de uma pesquisa de caráter descritivo e, quanto aos meios, ela caracteriza-se como uma pesquisa de campo. Em relação aos resultados obtidos, constatou-se que a escolha pela área clínica prevalece entre o grupo investigado e observou-se um crescimento pela área organizacional considerando, especialmente, a atratividade recente das ofertas do mercado de trabalho.

Palavras-chave: gestão de pessoas. psicologia organizacional. psicologia clínica.

ABSTRACT

This study aims to relate the importance of insertion and practice for the professional of Psychology in organizations, specially in activities vinculated to People Management. The main purpose of this research consisted in analyzing which factors can have influence on the choice of graduated and just graduated in Psychology according to their preferences for the organizational or clinical opportunities. Amongst the main concept references used, more attention was given to Bastos, Gondim e Rodrigues (2010), Zanelli (2004) and Ullrich (1998) as a theoretical frame for the themes related to the occupation of the brazilian psychologist, his performances in organizations, specially in People Management, Human Resources activities. As specific purposes, it was verified the information given to the students, during their graduation in Psychology, in order to correlate it to their professional performance in the organizational and clinical areas; to evaluate which elements of influence are tended to aggregate value or not to both practice areas and to analyze whether there is a perspective from the students to financial acquirements obtained in either one or in another kind of job, and if they are a standard to help defining which area to choose and examine the extent to which the option by the area in light of affinity with the contents of the task. For the development of this job, interviews were made as a partially structured questionnaire to 27 people divided in two categories: just graduated and graduated in Psychology courses of an Institution of Graduation from a private chain in Belo Horizonte denominated IES Saberes. From the methodological point of view, according to its aims it is a descriptive and practical kind of research. The results showed that the option for the clinical area prevails amongst the group investigated and it was observed an interest being raised for the organizational area, considering, specially, the recent attraction to what is offered by the jobs opportunities.

Keywords: people management. organizational psychology. clinical psychology.

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 - Opções de locais de trabalho por tipo de inserção.....	33
QUADRO 2 - Caracterização dos papéis dos profissionais de RH.....	37
QUADRO 3 - Distribuição dos formandos e recém formados do curso de Psicologia das IES Saberes referente ao período 2º/2010 - 1º/2012.....	57
QUADRO 4 – Caracterização dos respondentes da pesquisa.....	58
QUADRO 5 – Categorias de análise da pesquisa e relação com os autores de referência, objetivos da pesquisa e questões dos roteiros.....	63

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 - Distribuição dos psicólogos brasileiros inscritos no CRP - 1987 / 2009.....	21
TABELA 2 - Indicadores de crescimento do sistema de formação de psicólogos no Brasil - 1991 / 2006.....	22
TABELA 3 - Percentuais comparados entre a amostra de recém-formados atuantes no primeiro emprego adotada e área de atuação.....	28
TABELA 4 - Atividades mais frequentes no primeiro emprego dos recém formados por setor de inserção, em percentuais.....	30

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ARH	Administração de Recursos Humanos
BH	Belo Horizonte
CFP	Conselho Federal de Psicologia
CRP	Conselho Regional de Psicologia
IBOPE	Instituto Brasileiro de Opinião Pública e Estatística
IES	Instituição de Ensino Superior
RH	Recursos Humanos
POL	Psicologia On-Line
CDI	Centro de Documentação e Informação Halley Bessa

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	10
2. PSICOLOGIA: DAS ORIGENS AO SÉCULO XXI	15
2.1. A Psicologia como profissão.....	18
2.2. A escolha da profissão	23
2.3. A inserção do psicólogo no mercado de trabalho.....	26
2.4. A Psicologia e as suas áreas de atuação.....	34
3. OS RECURSOS HUMANOS NAS ORGANIZAÇÕES	41
4. ASPECTOS METODOLÓGICOS	51
4.1. Caracterização da pesquisa	51
4.2. A Rede Saberes	53
4.3. Instrumento de coleta de dados	55
4.4. Escolha dos respondentes: Unidade de análise	57
4.5. Estratégia de análise e tratamento dos resultados.....	60
5. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	65
5.1 Exposição e análise dos resultados	65
5.2. Discussão dos resultados.....	65
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS	75
REFERÊNCIAS	78
APÊNDICE A – Roteiro de entrevista – alunos formandos	82
APÊNDICE B – Roteiro de entrevista – alunos recém-formados	84
APÊNDICE C – Termo de compromisso.....	86
ANEXO A – Lei nº 4.119	87

1. INTRODUÇÃO

As diversas áreas das organizações pressupõem o ingresso de profissionais de distintas formações, a partir de suas especialidades. Existem áreas que, dado o escopo de atuação e amplitude de responsabilidade, acabam necessitando de uma composição mais diversa. A área de Gestão de Pessoas é uma delas. Para fins deste estudo, os campos considerados serão o do exercício profissional do psicólogo em duas grandes áreas de atuação, denominadas organizacional e clínica, ainda que, com algumas variações entre as instituições de ensino.

Dada a variedade de atribuições da área de Gestão de Pessoas, seu quadro costuma ser composto por profissionais de Administração, Serviço Social, Medicina, Direito e Psicologia, entre outros. Os psicólogos, em especial, são requeridos por terem, como formação básica, disciplinas que tratam do ser humano de forma individual e coletiva. Por outro lado, esse profissional tem também outras opções de atuação, em um leque que abrange os dois grandes blocos mencionados: os campos da área organizacional e clínica. Dada a importância e necessidade de composição das áreas de Gestão de Pessoas por profissionais com formação em Psicologia, compreender o porquê da opção ou não opção por essa área organizacional torna-se relevante.

Neste sentido, compreende-se que a área organizacional abrange atividades vinculadas à Gestão de Recursos Humanos no universo empresarial.

Este estudo pretendeu investigar e analisar os fatores que determinaram a escolha dessas áreas pelos estudantes de Psicologia no final do curso. Nos últimos períodos da graduação, exige-se do discente tal definição que é cercada de dúvidas e angústias.

A inquietação que originou este trabalho, portanto, parte justamente de relatos de indecisão dos discentes do curso de Psicologia. Estudos de Bastos, Gondim e Rodrigues (2010) confirmam que há uma significativa predominância na escolha do

campo clínico, que poderia levar a uma dificuldade de formação de equipes multidisciplinares na área de Recursos Humanos.

Pretende-se que este debate traga contribuições para estudantes da graduação em Psicologia e em Administração com interesse na área de Gestão de Pessoas, para o ambiente acadêmico, para o mercado de trabalho e para as Instituições de Ensino Superior (IES), uma vez que se propôs a identificar e analisar como se deu a escolha pela área de atuação em Gestão de Pessoas. O estudo pressupôs, nesse caso, que há elementos que afetam a escolha ou não escolha dos estudantes formandos pela área organizacional.

Para o universo acadêmico, este estudo poderá agregar informações relevantes que contribuirão para compreender como se dá o processo de escolha da área de atuação profissional, em especial no que tange à Gestão de Pessoas.

Assim, a questão norteadora deste estudo foi definida como: quais os principais fatores que levam os estudantes de Psicologia a fazer sua opção pela área organizacional ou clínica, em especial, pela área de Gestão de Pessoas?

Para responder a questão proposta, o presente estudo tem como objetivo geral:

- Analisar quais fatores influenciam a escolha dos formandos e recém-formados em Psicologia sobre a preferência de atuação profissional no campo organizacional ou clínico.

E como objetivos específicos, buscou-se:

1. Investigar em que medida a ideia de vocação profissional e de interesse por uma dada área de trabalho determina a escolha da profissão;
2. verificar quais informações são recebidas pelos estudantes, na sua formação como graduandos de Psicologia, em relação à atuação profissional na área organizacional e clínica;
3. avaliar quais outros elementos de influência tendem a valorizar e/ou desvalorizar ambos os campos de atuação;

4. analisar se há uma perspectiva dos estudantes quanto a ganhos financeiros obtidos em um ou outro campo e o quanto eles são parâmetro para a definição de atuação;
5. examinar em que medida a opção pela área se dá em função da afinidade com os conteúdos da tarefa.

Com a finalidade de responder aos objetivos propostos, o referencial teórico desta dissertação sustentou-se, dentre outros estudos, na recente obra *O trabalho do psicólogo no Brasil*, de Antônio Virgílio Bittencourt Bastos, Sônia Maria Guedes Gondim e colaboradores, publicada em 2010. Essa obra é o resultado de uma investigação nacional proposta por um grupo de estudo de Psicologia Organizacional e do Trabalho pertencente à Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Psicologia, que obteve apoio do Sistema Conselho e o financiamento do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico.

O objetivo principal da pesquisa realizada por Bastos, Gondim e Rodrigues (2010) no ano de 2006 foi o de investigar a ocupação do psicólogo brasileiro no cenário atual e caracterizar as transformações da profissão. A pesquisa em questão foi adequada aos propósitos desta dissertação, uma vez que o último estudo de abrangência nacional sobre a profissão do psicólogo brasileiro ocorreu apenas no final da década de 1980 pelo Conselho Federal de Psicologia (CFP). Portanto, para compreender o universo de atuação dos psicólogos, especialmente os organizacionais, a utilização dessa referência mostrou-se sustentadora.

Os Conselhos Nacional e Regional de Psicologia foram contatados no decorrer deste estudo, com o objetivo de acessar novas pesquisas sobre o psicólogo brasileiro. Como resposta, a autora foi orientada a buscar o Centro de Documentação e Informação Halley Bessa (CDI), espaço destinado à pesquisa e aos estudos voltados para a Psicologia. Entretanto, não foram localizados conteúdos significativos que pudessem atualizar as informações já existentes.

Como referências centrais, dentre outros estudiosos, foram utilizados também Stewart (1998) para se trabalhar o conceito de capital intelectual, e Ulrich (1998) com o propósito de contextualizar as mudanças ocorridas nos últimos anos dos

Recursos Humanos (RH) e a necessidade de se valorizar o capital humano nesse novo contexto. E, ainda, Zanelli (2004) para abordar a atuação do psicólogo especificamente nas organizações.

A pesquisa de campo foi realizada junto a 27 respondentes que se tratavam de alunos formandos e recém-formados em Psicologia da IES aqui denominada por Saberes, por meio de entrevista semiestruturada. Para análise dos conteúdos, optou-se pela criação das seguintes categorias:

- interesse prévio pela área de atuação;
- atratividade do mercado de trabalho;
- perspectiva salarial;
- persuasão dos professores e outros elementos influenciadores;
- oportunidade de estágio/emprego;
- aversão a outra área de atuação.

Dentre as principais conclusões, destacam-se a prevalência de escolha dos alunos pela área clínica, mas com uma crescente demanda pela área organizacional em decorrência das ofertas recentes do mercado de trabalho.

Reforça-se a preocupação em determinar como o profissional de Psicologia, no conjunto das equipes de Gestão de Pessoas, é fundamental na implementação e criação das estratégias organizacionais, no investimento e na atenção ao capital humano.

Esta dissertação está estruturada em seis segmentos. À parte a introdução, o capítulo dois inclui a apresentação da Psicologia como escolha profissional tratando das origens ao século XXI a fim de contextualizar o universo dessa profissão e sua evolução.

O terceiro capítulo tem como foco a área de Recursos Humanos (RH) nas organizações, de forma a determinar o escopo de atuação e a relevância da presença do profissional de Psicologia Organizacional em suas equipes multidisciplinares.

No capítulo quatro, são abordados os aspectos metodológicos que caracterizam a pesquisa, bem como seus instrumentos de coleta de dados. Nesse item consta também a descrição da IES escolhida, bem como critérios de escolha da unidade de análise (respondentes). O quinto capítulo apresentará a análise e a interpretação dos dados coletados.

A última parte apresenta as considerações sobre o tema, bem como sugestões de novas pesquisas e eventuais limitações encontradas.

2. PSICOLOGIA: DAS ORIGENS AO SÉCULO XXI

A partir da década de 90, o cenário mundial tem sido caracterizado por constantes transformações e uma das principais características desta nova Era da Informação é a busca pela valorização do capital intelectual. No universo organizacional, cada vez mais as pessoas têm sido foco de atenção e compreendidas como importantes no conjunto dos bens de produção, equipamentos e capital financeiro.

De acordo com Stewart (1998), o século XXI faz menção à Era da Informação, ou seja, reforça que o que gera capital para as empresas é o conhecimento e não mais o trabalho que se restringia ao mero esforço físico. A Era da Informação é marcada por mudanças, por atividades transitórias e pela realização de trabalhos com equipes multifuncionais. Desta forma, os valores organizacionais se voltam para o conhecimento de seus colaboradores, uma vez que o lucro da empresa depende das habilidades comportamentais e do capital intelectual de seus parceiros.

Segundo Stewart (1998)

o conhecimento tornou-se um recurso econômico proeminente -mais importante que a matéria prima; mais importante, muitas vezes, que o dinheiro. Dentro deste mesmo raciocínio o capital intelectual das organizações aborda [...] os talentos de seus funcionários, a eficácia dos seus sistemas gerenciais, o caráter de seus relacionamentos com os clientes (STEWART, 1998, p. 51).

Nesse contexto, os profissionais de Recursos Humanos também começam a ser considerados como contribuintes fundamentais para as organizações, uma vez que atuam diretamente com o maior ativo de uma organização, seus colaboradores.

Desde 1990 a 2010, evidencia-se então a importância atribuída às pessoas nas organizações. Os ativos intangíveis (pessoas) passam a ser foco de atenção nas empresas. O enfoque dado pelas organizações na valorização do capital intelectual resulta na necessidade de se preparar profissionais que atuem nelas para lidarem com pessoas e com as variáveis que envolvem tal gestão. Desta forma, a Psicologia, como uma ciência social e humana, mostra-se importante como campo

de estudo em estreita interface com a gestão, especialmente a Gestão de Pessoas no âmbito organizacional.

O objeto de estudo da Psicologia é o homem, como ser bio-psico-social. É um ser simbólico que tem desejos e orienta-se para satisfazê-los. E também, uma totalidade concreta, síntese de múltiplas determinações: a biografia, os aspectos sociais e a história. As contribuições da Psicologia podem constituir um valioso recurso para orientar gestores no trato com pessoas, além de prepará-los para as relações com os seus superiores e os seus pares.

De acordo com Bock, Furtado e Teixeira (2002), para compreender a diversidade com que a Psicologia se apresenta hoje, é indispensável recuperar sua história. É entre os filósofos gregos que surge a primeira tentativa de sistematizar uma Psicologia. O próprio termo Psicologia vem do grego *psyché*, que significa alma, e *logos* que significa razão.

Segundo Malvezzi (2010), a palavra *psychologia* surgiu no século XVI e significa ciência da alma. Seus estudos incluíam questões como fantasmas, transmissão do pecado original, possessão demoníaca, ação da alma sobre o corpo e todos esses elementos compunham os campos da Teologia e da Anatomia. A alma era assumida como um elemento essencial da vida e inspirava explicações sobre o funcionamento psíquico. Para o autor, o conceito de Psicologia foi surgindo aos poucos, a partir das contribuições dos filósofos, que investigavam os processos psíquicos.

Alguns dos que contribuíram com a Psicologia Filosófica foram os filósofos pré-socráticos que se questionavam sobre a existência dos homens e dos eventos que os cercavam. Sócrates postulou que a principal característica humana era a razão e, desta forma, ela permitia ao homem sobrepor-se aos seus instintos. Platão, que foi discípulo de Sócrates, procurou definir um lugar para a razão no próprio corpo humano. Para esse filósofo a alma do homem encontrava-se na cabeça, separada do corpo, o que chamou de dualidade corpo e alma.

Aristóteles, discípulo de Platão, também contribuiu significativamente para a Psicologia Filosófica uma vez que postulou que a alma e o corpo não podem ser

dissociados. Ele pregava a unidade do homem, corpo e alma integrados. Para esse filósofo, “a *psyché* seria o princípio ativo da vida. Tudo aquilo que cresce, se reproduz e se alimenta possui sua *psyché* ou alma”, segundo Bock (2002, p. 33). Aristóteles chegou a estudar as diferenças entre a razão, a percepção e as sensações. Para Bock, Furtado e Teixeira (2002), tal estudo pode ser considerado o primeiro tratado em Psicologia.

René Descartes considerava o homem como sendo uma máquina, cujos movimentos e condutas são previsíveis, se for possível compreendê-los. Para esse filósofo, o que distingue os homens dos animais é a alma, que é livre e decide as ações do corpo. Ao separar corpo e alma, ele viabilizou o estudo do corpo humano que deixa de ser lugar sagrado e sede da alma. Foi a partir das contribuições de René Descartes que houve um avanço considerável da Anatomia e da Fisiologia que muito iria contribuir para o progresso da própria Psicologia.

Para Bock, Furtado e Teixeira (2002), Wilhelm Wundt (1832-1926) deve ser considerado o pai da Psicologia Científica ou Moderna. Foi a partir de seus estudos, no laboratório de Leipzig, na Alemanha, que a Psicologia ganhou foros de ciência. Wundt pesquisava a mente através do estudo direto dos eventos mentais, por meio de uma introspecção para a qual o sujeito era treinado.

O século XX foi marcado pelo engrandecimento da ciência, porém a validação do conhecimento evidenciou que muitas descobertas científicas feitas no século em questão foram questionadas e substituídas por outras mais consistentes.

A Psicologia foi se desprendendo do corpo da Filosofia e buscando definir seu foco para constituir-se como ciência. Ela precisava ter um objeto observável e adotar uma metodologia que permitisse abordá-lo, visando a comprovação das hipóteses levantadas. Inicialmente, o foco da Psicologia foi a consciência, depois o comportamento e, mais tarde, adotou-se o termo postura. No século XXI, entende-se que o propósito da Psicologia é o homem, que também é objeto de estudo de outras ciências. A particularidade da Psicologia é que ela se propõe a estudar o psiquismo humano, os chamados fenômenos *psi* (BOCK; FURTADO; TEIXEIRA, 2002).

Apesar de a Psicologia Científica ter nascido na Alemanha, é nos Estados Unidos que surgem as primeiras abordagens em Psicologia que deram origem às diversas teorias existentes. As correntes psicológicas admitem que ela é uma ciência humana e social e que sua abordagem deve ser científica, porém variam suas posições sobre o que constitui o objeto de estudo e o método de abordá-lo. Algumas das correntes psicológicas ou escolas da Psicologia são: Funcionalismo, Estruturalismo, Associacionismo, Behaviorismo, Gestaltismo, Humanismo, Cognitivismo, Psicodrama, Comportamentalista, Existencial, Sociohistórica e a Psicanálise (BOCK; FURTADO; TEIXEIRA, 2002).

Dentre elas, uma das que ganhou maior projeção foi a Psicanálise, cujo representante é Sigmund Freud. Seu objeto é o consciente, pré-consciente e inconsciente. Seu método de abordagem é a autoanálise e outros recursos que permitem analisar o inconsciente (análise de sonhos, *insights*, chistes, etc.).

O que se observa, portanto, é que a Psicologia é uma ciência que oferece aos profissionais e empresas os recursos necessários para compreenderem melhor as pessoas e estabelecerem relações sociais mais sólidas e produtivas.

2.1. A Psicologia como profissão

Em 1962, a Psicologia foi reconhecida como profissão no Brasil pela Lei 4.119 (Anexo A) e, desde então, vem crescendo o número de profissionais inscritos nos Conselhos Regionais e no Conselho Federal de Psicologia.

Para Malvezzi (2010), a institucionalização da profissão de psicólogo é um dos resultados positivos e promissores do crescimento da Psicologia no Brasil. Em espaço inferior a cinquenta anos, o psicólogo tornou-se presente em países diversos e sua identidade amplamente integrada ao repertório profissional dos serviços técnicos requeridos por praticamente todos os setores da sociedade e, portanto, também pelas organizações.

O primeiro sinal da profissionalização do psicólogo foi a interação com a reorganização de outras ocupações como, por exemplo, nas áreas da Engenharia, Administração e Direito. Os psicólogos eram chamados para contribuir com avaliações diversas sobre as pessoas e também por meio de suas intervenções para o ajustamento e o desenvolvimento dos indivíduos frente aos diversos grupos sociais.

Em pleno século XXI, o psicólogo é demandado comercialmente em quase todos os campos de atividades em que as pessoas atuam como sujeito e como objeto de atenção e de estudo.

Conforme reforça Malvezzi (2010), com base em dados empíricos de uma pesquisa realizada no ano de 2006, o Brasil contava com 150 mil psicólogos para uma população de quase 200 milhões de habitantes, um número que poderia ser maior considerando a demanda populacional, cenário esse que permite concluir que o profissional de Psicologia é relevante, apesar do contínuo processo de definições de suas fronteiras com outras profissões.

Ainda de acordo com o autor, devido à diversificação das demandas desde o início, a profissão de psicólogo foi institucionalizada na forma de uma identidade polivalente. Esse profissional lida com a pessoa humana, onde quer que esteja e independente da atividade a que se dedique, e objetivo do seu trabalho é promover e resgatar o indivíduo como sujeito.

A Psicologia tem um caráter polivalente e dinâmico, uma vez que há uma crescente demanda de informações sobre o comportamento humano, não somente na esfera das patologias (hospitais, sanatórios e clínicas), mas também na estruturação das rotinas de serviço, fábricas, escolas, organizações de forma geral etc. (MALVEZZI, 2010).

Bastos, Gondim e Rodrigues (2010) compartilham da opinião de Malvezzi (2010), quando constatam que a profissão de psicólogo vem crescendo consideravelmente desde o seu reconhecimento em 1962, considerando o número de profissionais

inscritos inicialmente no Ministério de Educação e, posteriormente, nos Conselhos Regionais e no Federal, desde a sua instalação em 1974.

Segundo dados do site Psicologia *On-Line* (POL), o Conselho Federal de Psicologia é uma autarquia de direito público, com o objetivo de orientar, fiscalizar e disciplinar a profissão de psicólogo, zelar pela fiel observância dos princípios éticos e contribuir para o desenvolvimento da Psicologia como ciência e profissão.

Para Bastos, Gondim e Rodrigues (2010), o crescimento acelerado e a difusão por todo o território nacional do número de profissionais de Psicologia começou a ocorrer a partir da década de 80 com um primeiro salto numérico dos cursos ofertados. A partir de 1990, esse crescimento ganha mais força e se espalha também pelo interior do país. Tal crescimento pode ser visto, inicialmente, como positivo uma vez que fortalece o papel social desempenhado pela Psicologia e destaca que a imagem social construída ao longo de sua história é capaz de mobilizar interesses em outras pessoas (jovens ou adultos) que imaginam encontrar na Psicologia a oportunidade de realização de seus propósitos vocacionais, suas habilidades e valores pessoais. O ponto negativo consiste em que a Psicologia não está situada como uma das profissões mais valorizadas socialmente, o que muitas vezes desconsidera as efetivas oportunidades de inserção no mundo do trabalho, ou seja, não garante a entrada de todos os profissionais formados no mercado.

De acordo com Bastos, Gondim e Rodrigues (2010), no Brasil existem 236.100 psicólogos cadastrados no Conselho Federal de Psicologia, conforme dados de pesquisas realizadas nos anos de 1987 e 2009 que apontam grandes mudanças em relação ao número e ao lugar onde estão localizados os profissionais de Psicologia, como indica a TAB. 1.

TABELA 1
Distribuição dos psicólogos brasileiros inscritos no CRP - 1987 / 2009

CRP	JURISDIÇÃO	INSCRITOS (DADOS 2009)	%	INSCRITOS (DADOS 1987)	%
01	DF/AC/AM/RO/RR	11,024	4,7	2,025	3,7
02	PE/NORONHA	5,317	2,3	2,056	3,8
03	BA/SE	6,554	2,8	953	1,8
04	MG	21,699	9,2	5,612	10,4
05	RJ	35,192	14,9	10,905	20,1
06	SP	83,225	35,2	23,469	43,3
07	RS	16,614	7,0	2,721	5,0
08	PR	14,293	6,1	2,401	4,4
09	GO/TO	5,642	2,4	771	1,4
10	PA/AP	2,753	1,2	253	0,5
11	CE/PI/MA	5,246	2,2	353	0,7
12	SC	16,748	7,1	445	0,8
13	PB/RN	3,530	1,5	806	1,5
14	MT/MS	3,867	1,6	567	1,0
15	AL	1,859	0,8	590	1,1
16	ES	2,537	1,1	212	0,4
TOTAL		236,100	100,0	54,139	100,0

Fonte: Conselho Federal de Psicologia, 1987 / 2009

A pesquisa mostra que houve um aumento de aproximadamente 300% no número de psicólogos atuando no Brasil, o que possibilitou uma melhor distribuição desses profissionais pelos estados brasileiros.

Mesmo com uma queda, a região Sudeste continua sendo a região com maior número desses profissionais, seguida pela região Sul que apresentou um grande crescimento, acompanhada da região Nordeste e das regiões Norte e Centro-Oeste consideradas similares.

O que possibilitou a expansão da Psicologia por todo território nacional foi o aumento dos cursos de graduação em todo país. Esse crescimento tem maior expressão nos estados das regiões Norte, Centro-Oeste, Nordeste e Sul, por isso, o crescimento de psicólogos atuando em tais regiões.

A região Sudeste é a que concentra o maior número de psicólogos, 86%, seguida pela região Sul, 53,7%, dados esperados, visto que tais regiões são as que

concentram o maior número de empresas, indústrias, escritórios, comércio e toda a dinâmica concernente à globalização e industrialização do Brasil. Por isso, é natural o maior número de profissionais de Psicologia nessas áreas geográficas.

Os dados constantes na TAB. 2 apontam para diversos indicadores ligados à evolução do sistema educacional de formação em Psicologia ao longo do período 1991 / 2006.

TABELA 2
Indicadores de crescimento do sistema de formação de psicólogos no Brasil - 1991 / 2006

Indicadores de Expansão	Total (Brasil)			Percentual de crescimento 1991/2006				
	1991	2006	Brasil	NO	NE	SE	SUL	CO
Total de cursos	101	352	245,1	566,7	266,4	203,4	290,0	283,3
Vagas oferecidas	12,475	55,436	344,4	1,112,1	411,8	299,1	296,7	738,0
Demanda vestibular	51,817	104,455	101,6	316,4	117,7	72,9	112,0	197,4
Ingressos	11,295	28,619	153,4	665,8	290,6	99,9	202,8	268,5
Concluintes	9,576	17,002	77,5	294,4	85,1	50,3	143,9	274,4

Fonte: INEP/MEC, 2007

Apesar do crescimento expressivo em todo país, esse número poderia ser bem maior. Entretanto nem todos os formados no curso de Psicologia se inscrevem nos conselhos e também não se habilitam a exercer a profissão. A mobilidade no país ocorre principalmente devido à oferta de mercado de trabalho que se espalhou pelo interior do país, fazendo com que esses profissionais migrem para outras regiões.

Um dado interessante destacado por Malvezzi (2010) é que a Psicologia é considerada uma profissão feminina. Ainda de acordo com o autor, a pesquisa do Conselho Federal de Psicologia realizada nos anos de 1980 e que gerou o livro *Quem é o psicólogo brasileiro?* afirma e debate essa realidade, inclusive em termos das condições de trabalho que são afetadas pelo gênero. No estudo em questão, a proporção do gênero feminino foi de 86,6%. Recentemente, em 2004, uma pesquisa conduzida pelo Instituto Brasileiro de Opinião Pública e Estatística (IBOPE) para o Conselho Federal de Psicologia encontrou um percentual de 91%, em uma amostra aleatória de 2 mil psicólogos. Trata-se de um traço importante da profissão o elevado número de mulheres na sua composição.

Bastos, Gondim e Rodrigues (2010), também corroboram com Malvezzi (2010), quando afirmam que, desde os primórdios da Psicologia no Brasil, há um predomínio das mulheres no desempenho da profissão, situação que perdura até os dias atuais. Conforme os dados da pesquisa realizada no ano de 2006, 83,9% dos entrevistados eram mulheres e mais da metade, 51,4%, eram de jovens de até 26 anos, moravam com seus pais e tinham neles um grande incentivo para cursarem uma faculdade uma vez que 30% dos pais e 23,6% das mães possuem curso superior ou estão cursando uma especialização.

Outro dado relevante é que a Psicologia é considerada uma profissão adulto-jovem. Desde 1998 houve um aumento do número de jovens ingressantes na profissão de psicólogo, acompanhado do aumento de pessoas mais maduras e do aumento do tempo para a conclusão do curso. Notou-se também que há uma ideia de que psicólogos são de famílias abastadas (classes média e alta), porém pesquisas revelaram que a grande maioria dos psicólogos é de famílias de camadas médias e baixas (BASTOS; GONDIM; RODRIGUES, 2010).

Frente a tais realidades relativas à Psicologia como profissão, torna-se relevante considerar sua escolha como foco.

2.2 A escolha da profissão

Para Gondim, Magalhães e Bastos (2010), faz parte do indivíduo a curiosidade e a busca pela compreensão do comportamento humano seja este individual ou grupal. Explicar ou dar sentido ao comportamento humano auxilia a dotar de significado as interações sociais. A ilusão de que quase todos os acontecimentos estão sob o controle humano não são sem sentido. A ideia subjacente é a de que os atos humanos serão interpretados e inteligíveis à medida que se tem conhecimento dos modelos mentais que orientam a forma como os indivíduos pensam e agem. Trata-se, na verdade, de um tema que há anos ocupa lugar central nos estudos sobre a Psicologia Social.

Existe uma crença de que os seres humanos optam pela carreira profissional orientados por motivos internos e externos. Os motivos internos dizem respeito à ênfase dos interesses e das habilidades pessoais na determinação da escolha da profissão e da área de atuação. Já os motivos externos sugerem que a escolha decorra da atratividade salarial, do *status* proporcionado pela profissão e das oportunidades no mercado de trabalho.

Não existe incompatibilidade entre os motivos internos e externos, uma vez que a racionalidade humana torna previsível a busca de equilíbrio entre ambos. De acordo com os autores em questão, a tendência é dar maior importância aos motivos internos (realização pessoal) quando se trata de escolher a profissão de psicólogo.

Tratando desses elementos de escolha, segundo Crites (1974), há categorias psicológicas e categorias não psicológicas nas teorias da escolha vocacional. As teorias não psicológicas atribuem os fenômenos de escolha da profissão a motivos externos ao sujeito. Dentro da categoria não psicológica estão as teorias econômicas, as abordagens culturais ou sociológicas e a teoria do acidente. Em linhas gerais, cada uma delas abrange:

- teoria econômica: lei da oferta e da procura. Os sujeitos tendem a escolher os empregos mais vantajosos que, por sua vez, entram em saturação e acabam perdendo a sua atratividade. Motivos econômicos guiam as decisões humanas, em especial as decisões de carreira profissional, tendo como base as vantagens e desvantagens do emprego.
- teorias culturais ou sociológicas: os costumes da sociedade condicionam o processo de decisão profissional de forma particular em cada situação específica.
- teoria do acidente: os principais determinantes da escolha profissional são fatores casuais ou fortuitos.

Já as categorias psicológicas ressaltam a importância das características pessoais, partem do princípio de que as pessoas diferem em aptidões, interesses e personalidades e de que as ocupações requerem diversas quantidades e qualidades desses traços.

Segundo Gondim, Magalhães e Bastos (2010), o autoconceito vocacional são os atributos do *self* (que significa a instância reflexiva do eu), busca de equivalência entre características que o estudante ou profissional atribui a si mesmo e aquelas que ele atribui às ocupações. As atividades profissionais são tomadas como meios de expressão do eu, que busca se realizar por meio dos papéis desempenhados no trabalho. Desta forma, as pessoas constroem percepções sobre si próprias a partir dos significados que o seu ambiente sociocultural lhe transmite. Logo, estereótipos ocupacionais funcionam como guias e condicionam as escolhas profissionais.

O modelo de escolha vocacional de Holland (1996) propõe que os indivíduos e os ambientes de trabalho sejam classificados em seis tipos e, também, que a busca pela profissão tende a ser influenciada e orientada por estereótipos, a saber:

- realista: valoriza recompensas materiais por conquistas tangíveis;
- investigativo: valoriza a aquisição do conhecimento;
- artístico: valoriza a expressão criativa;
- social: valoriza o bem-estar do outro;
- empreendedor: valoriza o *status* social;
- convencional: valoriza conquistas materiais e o *status* social.

No caso da Psicologia, infere-se que a orientação se dá principalmente para o “social” que valoriza o bem estar do outro, trata-se assim do estereótipo priorizado. Assim, ao tomar como base o modelo de Holland (1996) a Psicologia estaria associada com o tipo social, atraído por tarefas de intervenção do comportamento humano para promoção do desenvolvimento, da saúde e do bem-estar.

De acordo com Gondim, Magalhães e Bastos (2010), apesar de que uma infinidade de atividades possa ser descrita nesses termos, o atendimento clínico (consultório) foi reiteradamente identificado como o estereótipo de atuação profissional almejado pelos que ingressam nos cursos de Psicologia espalhados pelo país e também pelos egressos em busca de uma colocação no mercado de trabalho.

Essa inferência tem interface com a abordagem de Gondim, Magalhães e Bastos (2010), em revisões de pesquisas acerca da escolha profissional do psicólogo,

quando relatam que essa escolha está associada à percepção de habilidades pessoais para auxiliar o próximo, pautada nos motivos internos, ou seja, vocação, habilidades, valores, interesses, traços pessoais e liberdade de escolha. E também por valores mais altruístas e menos econômicos, de poder e *status* social. Além de estar associada a uma busca de autoconhecimento e de desenvolvimento pessoal.

Para os autores, sobre a escolha da área de atuação profissional dos psicólogos, os fatores internos predominam, porém é preciso avaliar se cresce o peso dos fatores externos como, por exemplo: mercado de trabalho, *status* social, remuneração, dentre outros. Para discutir tal proporção, é preciso considerar a inserção do psicólogo no mercado de trabalho.

2.3 A inserção do psicólogo no mercado de trabalho

A diversidade da Psicologia como espaço de construção de conhecimento e como campo de práticas profissionais é confirmado por meio de áreas de atuação e conhecimento. Psicólogos, alunos e professores se reconhecem como inseridos em algumas áreas da Psicologia que configuram espaços próprios de atuação e investigação.

Segundo Malvezzi, Souza e Zanelli (2010), a globalização é tida como um desafio a mais para que o psicólogo consiga o seu primeiro emprego em organizações. Dentro desse cenário é necessário que o profissional se qualifique, se especialize para que tenha condições de adentrar e competir no mercado de trabalho com outros colegas de profissão e também com profissionais de áreas diversas que muitas vezes competem pelas mesmas vagas. Isso pode ser saudável, uma vez que a interação com outras áreas favorece novas vivências e habilidades resultando em ganhos profissionais.

Em pleno século XXI, as exigências mercadológicas são tamanhas que até mesmo para o primeiro emprego o psicólogo precisa ter alguma especialização, sendo essa titulação, muitas vezes o diferencial nas futuras entrevistas de emprego, podendo

trazer vantagens na inserção do recém-formado no mercado de trabalho. Isso tem feito com que proliferem cursos de especializações por todo o país, levando a Psicologia a um universo sem fim de subáreas de atuação.

De acordo com os autores, em 2006 foi realizada uma pesquisa *on-line* na qual alguns psicólogos responderam a diversas perguntas situacionais. Tratava-se de uma amostra de 3.353 psicólogos, sendo que 834 respondentes correspondiam ao número de recém-formados, ou seja, 24,9% ou mais precisamente $\frac{1}{4}$ dos entrevistados, algo que demonstra como tem sido grande a procura pelo curso de Psicologia.

Com a estagnação do número das ofertas de vagas das universidades públicas, tem-se então a proliferação das faculdades particulares. Segundo dados da pesquisa de 2006, 75,7% dos recém-formados saem dessas escolas particulares e apenas 24,3% saem das escolas públicas. Há que se diga que isso é uma tendência natural da globalização e industrialização das nações, porém, no Brasil, os autores afirmam que se deve mais à elitização das universidades públicas.

A pesquisa de 2006 mostrou também que, em relação à remuneração, os recém-formados estão numa situação confortável, sendo que 39,6% recebem já no primeiro emprego um honorário próximo de cinco salários mínimos, algo que para o cenário econômico do país é bem satisfatório como sendo a primeira remuneração. Há profissionais com honorários variando entre seis e oito salários, o que nos leva a concluir que existe uma valorização do psicólogo e uma maior inserção no contexto profissional das organizações.

Ainda de acordo com a pesquisa de 2006, há um elevado grau de satisfação com o trabalho dos profissionais de Psicologia, visto que 70,3% deles vivem exclusivamente dos rendimentos provenientes dessa profissão e que, em relação à amostra de recém-formados, esse percentual chega quase a igualar com 67,1% de satisfação e envolvimento somente com a Psicologia.

Ainda de acordo com Malvezzi, Souza e Zanelli (2010), um fator importante na compreensão da profissão de psicólogo no Brasil são as características dos setores

aos quais estarão engajados, ou seja, 37,3% atuando como autônomos; 33,6% no setor público; 19,7% no setor privado e 9,4% junto a Organizações não Governamentais, com representatividade em todos os setores da economia do país.

Para Malvezzi, Souza e Zanelli (2010), essa abertura da Psicologia no país confirma que se trata de uma profissão plural, por ter diversas e distintas categorias de condições e formas de trabalho. Os psicólogos atuam em diferentes ramos das atividades humanas e isso já é claramente refletido no primeiro emprego.

Segundo os autores, a pesquisa destacou que os psicólogos atuam em ramos diversos das atividades humanas e, no primeiro emprego, essa realidade fica claramente refletida. A atividade predominante está alocada na área da saúde (atuação clínica, 35,3%; hospitais e postos de saúde, 10,4%). Já a área organizacional aparece como a segunda especialidade mais atrativa e possivelmente mais demandada. As demais aparecem de forma mais tímida, mas com presença no segmento docente e também no jurídico.

A Psicologia oferece uma pluralidade de abordagens de atuação e dentre os recém-formados existe uma separação percentual das que são trabalhadas, sendo que 23,6% combinam duas delas; 22,5% se focam na psicanálise; 22,2% combinam mais de três abordagens; 2,0% atuam na linha sociohistórica e apenas 1,4% são psicodramalistas. Apesar de a psicanálise estar destacada como a abordagem mais frequente, a tendência mais clara para os recém-formados é a atuação pluralista por meio do apoio de duas ou mais abordagens, conforme TAB 3.

TABELA 3
Percentuais comparados entre a amostra adotada de recém-formados atuantes no primeiro emprego e área de atuação

ABORDAGENS ADOTADAS	ÁREAS DE ATUAÇÃO
Combinada duas abordagens (23,6%)	Clínica/avaliação (35,3%)
Psicanálise (22,5%)	Organizacional (18,1%)
Combina mais de três abordagens (22,2%)	Clínica/saúde (10,4%)
Sociohistórica (2,0%)	Docência (0,9%)
Psicodramalista (1,4%)	Jurídica (0,5%)

Fonte: Dados do questionário *online* aplicado na pesquisa realizada no ano de 2006 (BASTOS; GONDIM; RODRIGUES, 2010).

Nos recém-formados ainda sem o primeiro emprego, o predomínio das atividades se dá em maior porcentagem ao trabalho voluntário ou autônomo. Já nos recém-formados que conseguiram seu primeiro emprego, a porcentagem de assalariados é maior. Outra característica marcante do primeiro emprego é a natureza da atividade oferecida aos profissionais, em geral voltada para aplicação de testes psicológicos, atividade frequente e representativa no primeiro emprego, com 65,3% conforme TAB. 4.

TABELA 4
Atividades mais frequentes em percentuais no primeiro emprego dos recém-formados por setor de inserção

Atividades mais frequentes no setor público (% psicólogos)	Aplicação de testes psicológicos - 23,6% Atendimento a crianças com distúrbios de aprendizagem 18,2% Assistência psicológica a pacientes clínicos e cirúrgicos - 7,9% Psicodiagnóstico - 3,9% Orientação de pais - 3,6% Planejamento e política educacional - 2,7%
Atividades mais frequentes no setor privado (% psicólogos)	Aplicação de testes psicológicos - 19,7% Atendimento a crianças com distúrbios de aprendizagem 10,5% Assistência psicológica a pacientes clínicos e cirúrgicos - 7,9% Diagnóstico organizacional - 7,9% Psicodiagnóstico - 5,5% Consultoria -3,9% Docência -3,9% Cargo administrativo -3,9%
Atividades mais frequentes no setor ONGs (% psicólogos)	Atendimento a crianças com distúrbios de aprendizagem 19,6% Assistência psicológica a pacientes clínicos e cirúrgicos - 15,2% Psicodiagnóstico - 15,2% Aplicação de testes psicológicos - 8,7% Consultoria - 4,3% Cargo administrativo - 4,3% Assistência materno-infantil - 4,3%
Atividades mais frequentes como autônomo (% psicólogos)	Aplicação de testes psicológicos - 22,0% Psicodiagnóstico - 18,5% Atendimento a crianças com distúrbios de aprendizagem 10,5% Assistência psicológica a pacientes clínicos e cirúrgicos - 7,9% Consultoria - 3,9% Diagnóstico organizacional - 3,9%

Fonte: Dados do questionário *online* aplicado na pesquisa realizada no ano de 2006 (BASTOS; GONDIM; RODRIGUES, 2010).

Os testes psicológicos são predominantemente aplicados para fins de atividades organizacionais como a seleção de candidatos ou realocação. Pode-se inferir, portanto, que parte dos psicólogos tenha atuação voltada para tal fim. Além dessa atividade que é percentualmente significativa, as demais, voltadas para atividades

de gestão, não são representativas, sendo em consultoria, diagnóstico organizacional ou atividades associadas a cargos administrativos.

O último fator a ser analisado é a própria subjetividade dos sujeitos psicólogos. Os mesmos sinalizam seu trabalho como sendo fértil, porque percebem que contribuem significativamente para os resultados em função das atividades que foram planejadas. Trata-se de um dado muito importante uma vez que o trabalho torna-se uma fonte de estímulo e elevação do grau de autoestima do profissional de Psicologia.

Segundo Heloani, Macêdo e Cassialato (2010), tal pesquisa indicou que apenas 1,4% dos psicólogos entrevistados nunca atuaram profissionalmente na Psicologia. Esses psicólogos apontaram motivos diversos para sua não inserção no mercado laboral que incluem fatores pessoais, familiares, de formação e da própria estrutura do mercado de trabalho. Observa-se que a própria inserção nos Conselhos Regionais de Psicologia revela a intenção de vir a atuar como psicólogo, pois dos profissionais que nunca atuaram na área mais de 64% mostraram a intenção de se inserirem nela.

A partir dos dados, observa-se ainda um percentual de 5,2% de profissionais que já atuaram na área de Psicologia anteriormente e hoje estão desempregados. Para esse contingente de psicólogos, buscou-se conhecer as características de trabalho e os motivos de afastamento. Em média eles haviam trabalhado 3,9 anos antes de largarem a área: 29,6% deixaram a área com apenas um ano de atuação; 64,4% dos demais psicólogos deixaram de trabalhar nas áreas organizacional ou clínica (ambas com percentuais acima de 30%).

Segundo os autores, outro conjunto de informações coletadas junto aos psicólogos desempregados constitui nas razões das saídas, no tempo decorrido desde que deixou a área e se o emprego perdido era ou não o primeiro emprego. 75% dos entrevistados perderam o primeiro emprego na área de Psicologia. Tal resultado demonstra que a maioria procurou atuar na área como primeira opção e conseguiu permanecer por um tempo médio de 3,9 anos e 42,9% dos psicólogos tinham saído do emprego há somente um ano. Os motivos mais citados que os levaram a

abandonar a profissão foram: 23,6% problemas pessoais; 20% problemas familiares; 14,5% baixa remuneração. Motivos semelhantes também foram detectados na pesquisa realizada pelo Conselho Federal de Psicologia na década de 1980, a saber: 18,8% problemas pessoais; 71,1% condições de trabalho e 10,1% falhas na formação.

Os dados sinalizam que o percentual de psicólogos que abandonaram a profissão o fez por motivos de natureza pessoal ou familiar e também por causa da estrutura do mercado de trabalho.

Os motivos pelos quais os psicólogos abandonaram o primeiro emprego dentro da Psicologia são similares aos daqueles que estão trabalhando fora da área de formação; 91,1% dos psicólogos que atuam fora da sua área de formação afirmaram que gostariam de voltar a atuar nela. A pesquisa mostrou que tanto os psicólogos que nunca exerceram sua atividade quanto aqueles que trabalham fora do campo da Psicologia pretendem retomar a profissão, mesmo com a escassa oferta de trabalho.

Macêdo, Heloani e Cassiolato (2010) apresentam um panorama do psicólogo brasileiro como profissional assalariado atuando no setor público, privado e no terceiro setor.

A pesquisa dos autores revelou que o setor público é o maior empregador de psicólogos contratados para trabalhar, principalmente, no setor municipal da saúde. Já as organizações privadas contratam para atuar como professores no ensino superior, afinal, a educação mostra-se como sendo um mercado em expansão. E também contratam para as tarefas realizadas em empresas industriais, comerciais e de serviços. Por fim, no terceiro setor, os profissionais de Psicologia atuam predominantemente em atividades de cooperados, autônomos ou voluntários. As opções de locais de trabalho apresentam-se no QUADRO 1.

QUADRO 1
Opções de locais de trabalho por tipo de inserção

SETOR PÚBLICO	SETOR PRIVADO	AUTÔNOMO
Órgão da administração pública centralizada	Empresa industrial, comercial ou de serviços	Consultório particular
Empresa ou fundações públicas	Instituição educacional-escola até ensino médio	Consultório particular alugado
Instituição educacional-escola até ensino médio	Creches ou equivalentes	Escritório particular próprio
Unidade do poder judiciário	Instituição de ensino superior (universidades, faculdades)	Escritório particular alugado
Instituição de ensino superior	Serviços de Psicologia vinculados a instituições de ensino	Na própria residência
Serviços de Psicologia vinculados a instituições de ensino	Instituição de saúde (hospital, etc)	
Unidades do serviço público de saúde (hospital, centros ou postos de saúde)	Centros de avaliação psicológica	
Unidades públicas de atendimento a crianças e adolescentes (creches, orfanatos)	Clubes	

Fonte: Dados do questionário *on-line* aplicado na pesquisa realizada no ano de 2006 (BASTOS; GONDIM; RODRIGUES, 2010).

Conforme Macêdo, Heloani e Cassiolato (2010), mais de 60% dos entrevistados possuem duas ou mais inserções no mercado, o que pode significar que seus rendimentos os obriguem a ter mais de um vínculo para complementar a renda. Supõe-se que há também um desejo por conciliar interesses vocacionais associados à Psicologia porque nem sempre o trabalho assalariado favorece a oportunidade de realizar tarefas possivelmente consideradas mais interessantes, em função da imagem e da identidade que se percebe na atuação do profissional de Psicologia.

Para Gondim, Bastos e Peixoto (2010), os psicólogos estão inseridos em diferentes áreas de atuação profissional por uma questão financeira e porque a Psicologia é uma profissão capaz de compreender o ser humano e intervir para melhorar o bem-estar e a realização pessoal em diversos contextos.

A partir desse cenário amplo sobre as possibilidades de inserção do psicólogo no universo do trabalho, serão consideradas as subáreas da Psicologia para compor o leque de opções desse profissional no seu exercício. Tendo em vista o foco deste estudo, dá-se ênfase à Psicologia Organizacional como campo de trabalho dos profissionais e opção de atuação no universo das organizações.

2.4 A psicologia e as suas áreas de atuação

Para Gondim, Bastos e Peixoto (2010), é fundamental abordar o diferencial entre a área de atuação e o referencial teórico-metodológico no contexto da atuação do psicólogo brasileiro. Considerando que a Psicologia é uma ciência que estuda o comportamento humano e os processos mentais (razão, sentimentos, pensamentos e atitudes), o corpo e a mente são estudados de forma integrada e não separadamente.

Segundo Yamamoto (1987), a área de atuação é definida como um conjunto de atividades que o psicólogo está habilitado a realizar. E a legislação prevê duas funções para o profissional: ensinar e atuar em contextos profissionais (BASTOS, 1988). De acordo com Gondim, Bastos e Peixoto (2010), as três áreas tradicionais de atuação da Psicologia estão associadas a atividades específicas de cada um destes contextos: clínica, escolar e industrial. Esta última chamada de organizacional nas universidades.

A pesquisa realizada na década de 1980 pelo Conselho Federal de Psicologia mostrou um acréscimo significativo de atividades exercidas por um psicólogo. A clínica ampliou-se e abarcou a área da saúde, a área escolar começou a marcar suas diferenças e a ganhar espaço no âmbito educacional e a área industrial expandiu-se para incluir o trabalho e toda sua dimensão organizacional.

Além dessas, várias áreas começaram a configurar-se no campo social, aumentando o espaço de atuação e intervenções do profissional de Psicologia. São as chamadas áreas *emergentes*, a saber:

- Psicologia Hospitalar;
- Psicologia Jurídica;
- Psicologia do Trânsito;
- Psicologia Rural;
- Psicologia do Esporte; entre outras.

Na pesquisa realizada em 2006 (BASTOS; GONDIM; RODRIGUES, 2010), foram utilizados os seguintes critérios de agrupamento: locais de trabalho (setor público, privado e autônomo) e atividades desenvolvidas. As áreas identificadas na pesquisa em questão foram:

- Clínica e Avaliação Psicológica
- Organizacional e do Trabalho
- Educacional e Escolar
- Social e Comunitária
- Saúde e Hospitalar
- Jurídica
- Docência

Gondim, Bastos e Peixoto (2010) expõem que a área clínica é indiscutivelmente a que tem maior peso, ou seja, mesmo que o profissional de Psicologia atue na clínica e em outra subárea simultaneamente, as suas atividades, os seus empregos, de qualquer forma, demandam mais da atividade de natureza clínica e da escuta.

O profissional da Psicologia busca compreender o comportamento e o pensamento das pessoas que apresentam algum distúrbio. Para isso, o psicólogo utiliza métodos e processos comparativos e analíticos. O propósito é a saúde mental do indivíduo para que possa gozar de uma boa qualidade de vida. A solução dos problemas psicológicos resulta em uma situação de melhor relacionamento com a sociedade, com a família e consigo mesmo (seus pensamentos, desejos e sentimentos). Por isso, é viável que tenha um profissional de Psicologia auxiliando de maneiras diversas e atuando em vários espaços, o que resulta na expansão das áreas de atuação de um psicólogo.

Na pesquisa de 2006 (BASTOS; GONDIM; RODRIGUES, 2010), quando o assunto é remuneração, pode-se ter uma surpresa ao analisar os resultados. A pesquisa mostra que, apesar de certo glamour que gira em torno desse tipo de trabalho, a área que exige maior investimento financeiro é a clínica, e isso se deve pela razão de se gastar muito para manter um consultório próprio. Gastos com aluguel, pagamento de supervisão clínica dos casos em atendimento e impostos necessários

para a regularização do exercício profissional comprometem o orçamento do profissional de Psicologia fazendo com que a remuneração final seja baixa.

A área que é mais bem remunerada na atual conjuntura é a docência de cursos superiores, nas quais o honorário pode chegar a quinze salários mínimos/mês. A segunda área que é mais bem remunerada e que oferece maior oportunidade de emprego é a organizacional, e o valor gira em torno de cinco a sete salários mínimos/mês.

No que tange às orientações teóricas dos profissionais de Psicologia, é possível elencar diferentes abordagens teóricas. Conforme já mencionado, a abordagem psicanalítica é a mais usada pelos psicólogos brasileiros. Em sequência tem-se as abordagens humanistas e comportamentais e, por fim, a cognitivista. A pesquisa (BASTOS; GONDIM; RODRIGUES, 2010) mostra também um número significativo de psicólogos que usam combinações de abordagens para melhor atuar na realidade.

Para a utilização de uma ou mais abordagens teóricas, é importante que o profissional de Psicologia aprofunde seus estudos. A pesquisa (BASTOS; GONDIM; RODRIGUES, 2010) observou que quanto mais um psicólogo se especializa em uma determinada abordagem, mais seletivo se torna. Segundo Gondim, Bastos e Peixoto (2010), ao graduar-se, esse profissional ainda não possui uma definição clara e objetiva sobre quais instrumentos e abordagens teóricas utilizar. Ele fará a sua opção a partir da vivência prática e de sua especialização

Os autores pontuam que o psicólogo é um profissional capaz de atuar nas mais variadas áreas e, mesmo que sejam distintas, ele desenvolve atividades semelhantes, colocando em discussão a própria definição de área. Em qualquer subárea da Psicologia, existe um conjunto básico de atividades que todo profissional desenvolve.

A Psicologia Organizacional é um campo de atuação destacado para os profissionais da área cujo interesse está voltado não apenas para a atuação junto ao ser humano, mas para o exercício dessa atribuição, típica dos psicólogos, no âmbito

do mercado de trabalho. A área que absorve tradicionalmente o psicólogo no interior das organizações tem sido a de Recursos Humanos que abrange múltiplas atividades dentro e fora da organização. Para Gil (2001) é mais interessante atentar-se aos diversos papéis desenvolvidos pelos profissionais de Recursos Humanos do que se limitar a uma função exclusiva.

Essa visão é compartilhada por Ulrich (1998), que aponta os quatro papéis que os profissionais de RH precisam assumir simultaneamente que são: parceiros estratégicos, especialistas administrativos, defensores dos funcionários e agentes da mudança, conforme QUADRO 2. É ainda importante que o foco desses profissionais seja mais nos resultados do que na execução. Torna-se importante destacar que a área de RH não é privativa dos psicólogos, mas compartilhada por profissionais de formações diversas.

QUADRO 2
Caracterização dos Papéis dos Profissionais de RH

PAPEL/FUNÇÃO	RESULTADOS	METÁFORA	ATIVIDADE
Administração de estratégias de RH	Execução da estratégia	Parceiro estratégico	Ajuste das estratégias de RH à estratégia empresarial: diagnóstico organizacional
Administração da infraestrutura da empresa	Construção de uma infraestrutura eficiente	Especialista administrativo	Reengenharia dos processos de organização: serviços em comum
Administração da contribuição dos funcionários	Aumento do envolvimento e da capacidade dos funcionários	Defensor dos funcionários	Ouvir e responder aos funcionários: promover recursos aos funcionários
Administração da transformação e da mudança	Criação de uma organização renovada	Agente de mudanças	Gerir a transformação e a mudança: assegurar a capacidade para mudança

Fonte: Ulrich, 1998, p. 41.

A cada dia, novas responsabilidades são delegadas a esses profissionais extrapolando a visão simplista e meramente burocrática de antigamente. Trata-se na verdade de uma função complexa e, também, paradoxal. Houve uma evolução dos papéis dos profissionais de RH, desde a realização de uma simples tarefa burocrática até a execução de atividades que consistem na criação de valores e na obtenção de resultados.

Dentro desse contexto torna-se importante pensar o setor de RH a partir de uma postura flexível para atender as demandas da organização e não como um segmento engessado, com tarefas rígidas e operacionais. Mesmo sabendo que prevalece, ainda, em muitas organizações, um modelo mental que favorece mais a execução de tarefas do que os resultados. Nessa perspectiva, a atividade de equipes multidisciplinares é tomada como uma vantagem pelas empresas que procuram ampliar sua visão tanto interna das empresas, quanto externa.

Segundo Ulrich (1998), é importante que o profissional de RH participe ativamente do processo de definição da estratégia empresarial e, desta forma, desdobre e alinhe suas estratégias e práticas organizacionais às estratégias do negócio da organização. Assumindo esse papel, torna-se um parceiro estratégico e ajuda a organização a garantir o seu sucesso e a atingir seus objetivos.

O autor salienta que o enfoque para a infraestrutura organizacional tem sido o papel tradicional do RH cujo papel, muitas vezes, limita-se somente à execução das tarefas de criar e manter uma infraestrutura organizacional. O papel de *zelador* da infraestrutura é um dos papéis assumidos pelo profissional de RH e consiste em administrar e prover com eficiência processos de fluxo e Gestão de Pessoas na organização.

Especificamente nesse papel, o RH busca a melhoria contínua de seus processos e atividades, visando aprimorar sua eficiência administrativa, por meio de tecnologias de gestão.

O exemplo de Ulrich (1998) para a metáfora de especialista administrativo é a criação dos serviços comuns de RH, que são compartilhados com divisões ou áreas de negócio e que buscam maior efetividade dos serviços prestados.

Com o advento do capital intelectual ou da sociedade do conhecimento, cada vez mais o foco das organizações está se voltando para as pessoas e suas capacidades contínuas de contribuição para a geração de valor para as organizações. O RH não deve, mesmo sendo mais estratégico, perder uma de suas atribuições mais importantes, que é a de gerir de forma integrada e participativa a contribuição dos

empregados. Isso implica um RH capaz de reconhecer, envolver-se e atender as demandas, as preocupações, os anseios e as necessidades dos empregados, bem como prover meios e condições propícias que levem as pessoas a darem sua máxima contribuição para o sucesso organizacional.

Nesse papel, o RH deve buscar constantemente melhorar a competência, o desempenho e o compromisso dos empregados. Para tanto, ele deve criar, gerir atividades e mecanismos capazes de ouvir, responder e encontrar maneiras de atender as demandas variáveis das pessoas, dotando-as de recursos e meios para que possam realizar seu trabalho de forma requerida e com os resultados esperados.

O profissional do RH é um ativo defensor dos funcionários que busca compreender suas demandas e solucioná-las sempre que possível. Assumindo também esse papel, o RH pode adicionar valor à organização e gerir a transformação e a mudança.

A transformação implica em mudança cultural da organização e das pessoas. Nessa dimensão, o RH atua como catalisador das mudanças, identificando, implementando e conduzindo processos cruciais de mudança no interior das organizações. O conhecimento e a competência são fatores essenciais para o gerenciamento dessa mudança. Lidar e valorizar as tradições e cultura da organização e, simultaneamente, focar e conduzir as pessoas em direção a um futuro planejado é uma atividade que o RH deve dominar, para garantir a implementação e consecução efetiva da mudança organizacional.

O RH das organizações, portanto, deve refletir sobre os múltiplos papéis cabíveis à sua atuação, com base no compromisso ético em relação aos sujeitos sociais e às organizações, auxiliando ainda na construção e consolidação de saberes referentes ao universo organizacional e ao trabalho humano. Percebe-se que muitos entraves e desafios precisam ser superados, de modo a chamar a atenção dos profissionais de RH para refletir sobre sua prática.

Apesar de toda multifuncionalidade e credibilidade que se espera do RH, não é possível desconsiderar os paradoxos inerentes à função desses profissionais uma vez que transitam pelos dois lados da organização, direção e funcionários.

Segundo Ulrich (1998), os múltiplos papéis dos profissionais de RH consistem na criação de valor e na garantia de manter o lucro organizacional. Tal processo se inicia e se sustenta pela definição de metas. Para isso, os quatro papéis citados anteriormente são fundamentais no RH e é por meio da articulação deles que o RH garante resultados às suas organizações.

Para melhor compreender essa área, as expectativas de realização e de resultados esperados pelas empresas e sua composição para atender a tais objetivos, o tópico seguinte trata das especificidades da área de RH.

3. OS RECURSOS HUMANOS NAS ORGANIZAÇÕES

A mudança organizacional é um assunto muito presente no ambiente acadêmico e no dia-a-dia das organizações. É inquestionável como a vida humana é alterada de forma rápida e intensa por situações que escapam ao controle das pessoas e das organizações.

A agilidade das mudanças tem sido um poderoso discurso da sociedade mundial e constantemente citada como algo fantástico (WOOD JÚNIOR, 2000), e as organizações precisam e devem se adaptar a ela.

Segundo Fischer (1998, p. 17), nas duas últimas décadas, “os principais setores empresariais do país passaram por um processo crescente de exposição à competitividade, implicando mudanças que merecem ser resgatadas e investigadas”, já que tais mudanças provocaram turbulência nas organizações (interna e externamente), obrigando-as a se adaptar a um novo cenário para sobreviver.

A globalização interferiu nesse cenário, produzindo mudanças nas esferas sociais, econômicas e tecnológicas. Nota-se uma ressignificação da importância do trabalho e suas relações para o sujeito. A linha de montagem, modelo anteriormente adotado, passa a ser criticado e, desde então, vem sendo substituída por funções que exigem a implicação da pessoa em diversas etapas do trabalho. Conforme afirma Crawford (1994), o modelo é o seguinte:

Novos conhecimentos levam a novas tecnologias, as quais, por sua vez, levam a mudanças econômicas; que, conseqüentemente, geram mudanças sociais, políticas, as quais, em última instância, criam um novo paradigma ou visão de mundo (CRAWFORD, 1994, p. 16).

Para Crawford (1994), essas mudanças são decorrentes de transformações na economia mundial. Desde meados da década de 60 até os dias atuais, retrata-se uma aceleração das mudanças tecnológicas, econômicas e sociais da história.

Goulart e Guimarães (2002) comungam da mesma ideia quando afirmam que a intensificação da globalização da economia começou no final do século XIX, com o

processo de internacionalização do capital, porém seu maior impulso se deu no término da Segunda Guerra Mundial. Em meados da década de 70, o impulso decorrente da Terceira Revolução Industrial trouxe novos ventos para o cenário do trabalho.

Conforme afirmam Goulart e Guimarães (2002, p. 18), “o avanço da globalização e a revolução tecnológica encabeçam a lista dos fenômenos que constroem, a partir de então, essa nova configuração”.

De acordo com Crawford (1994), tem-se uma evolução histórica da economia mundial. Em um primeiro momento do desenvolvimento econômico, os homens passaram de uma sociedade primitiva para uma sociedade agrícola cujo capital era a terra. Posteriormente, passaram para uma sociedade industrial que tinha como capital os bens físicos e financeiros e, por fim, passaram para a sociedade do conhecimento que tem como capital o ser humano.

Mudanças velozes, repletas de turbulência e tensão. Segundo Crawford (1994), uma das consequências dessas mudanças foi o surgimento de uma nova economia que enfoca o conhecimento e a informação:

Nesta nova economia, informação e conhecimento substituem capital físico e financeiro, tornando-se uma das maiores vantagens competitivas dos negócios; e a inteligência criadora constitui-se na riqueza da nova sociedade (CRAWFORD, 1994, p. 15).

Para Birchal e Muniz (2002, p. 42), as novas tecnologias de informação e inovação organizacional “estão descolando os fatores críticos de competitividade das empresas dos custos de produção para os custos de transação e gestão”, o que significa que as organizações estão se reestruturando de forma desesperada para dar conta do novo ambiente econômico. Para os autores:

Todas essas mudanças no ambiente econômico e empresarial têm se traduzido, no contexto organizacional, em uma série de programas de reestruturação, reflexo da desesperada tentativa das empresas de darem conta de um ambiente que se tornou muito mais complexo, dinâmico e mutável. O ambiente tornou-se por demais imprevisível e a burocracia - o modelo organizacional até então mais difundido - não consegue mais dar as respostas requeridas (BIRCHAL; MUNIZ, 2002, p. 42).

E é nesse cenário que as organizações se veem obrigadas a realizar mudanças contínuas para acompanhar o ritmo do mercado de trabalho do mundo atual. Cada vez mais as organizações precisam conviver com pessoas criativas e produtoras de conhecimentos, engajadas nessa nova realidade.

De acordo com Goulart e Guimarães (2002), o elemento central dessa reestruturação do trabalho consiste na alteração do foco do componente manual do trabalho para o componente intelectual, resultando em mais qualificação profissional dos empregados. A assimilação das organizações pelas recentes tecnologias passa a exigir dos funcionários novas competências, tais como, leitura, interpretação de textos, raciocínio abstrato, capacidade de trabalhar em equipe e facilidade para se comunicar.

As organizações passam a depender da participação e envolvimento de seus empregados para gerar os resultados esperados e, para isso, necessitam reter seus recursos humanos. Conforme afirmam Hanashiro e Marconde (2002),

O ambiente atual dos negócios, dinâmico, complexo e hostil, traz impacto na forma de gestão das organizações. As exigências por estruturas organizacionais enxutas, horizontais e ágeis, maior compartilhamento das decisões, novas competências individuais e organizacionais, e, ainda, uma relação hierárquica mais igualitária e flexível, tudo isso acontecendo em um ambiente organizacional mais exposto à diversidade cultural implica em novos desafios, com reflexo direto nas relações de trabalho (HANASHIRO; MARCONDE, 2002, p. 1).

Para Fischer (2001), a utilização do termo Gestão de Pessoas vem ganhando legitimidade no meio acadêmico e também nas organizações. Trata-se de uma definição abrangente, cujo propósito é nomear e identificar o resultado de um intenso processo de mudança que se faz presente nas políticas, nas práticas e nos processos de gestão de forma geral. Geralmente quando se utiliza uma nova nomenclatura, o principal propósito é redefinir seu espaço de trabalho. Ele afirma que “como é fácil perceber, tal visão resume a Gestão de Pessoas a um conjunto de procedimentos de ajuste do indivíduo a um estereótipo de eficiência já estabelecida pela empresa.” (FISCHER, 2001, p. 13).

Para o autor em questão, o termo Gestão de Pessoas não se restringe apenas a uma substituição para a desgastada noção de Administração de Recursos Humanos. Sua utilização hoje, bastante popularizada nas organizações, procura destacar o caráter da ação - a gestão e seu foco de atenção: as pessoas.

Segundo Gil (2001), entende-se por Gestão de Pessoas uma função gerencial que tem como um dos propósitos favorecer a cooperação das pessoas que trabalham em uma determinada organização para atingir os objetivos dela e, também, os objetivos individuais.

Para Goulart (2002, p. 201), o termo Gestão de Pessoas “aplica-se ao conjunto organizado de políticas, práticas e processos de gestão característicos de organizações que funcionam nesta era”, ou seja, no século XXI.

O que se observa é que o termo Gestão de Pessoas é relativamente novo. Ele surgiu no final do século XX e visa substituir a expressão Administração de Recursos Humanos (ARH), que ainda é utilizada para fazer menção às práticas de lidar com as pessoas nas organizações. De acordo com Goulart (2002, p. 190) “a Administração de Recursos Humanos pode ser considerada uma tecnologia de gerenciamento, uma especialidade que decorre do crescimento das organizações e da complexidade das tarefas organizacionais”.

A nomenclatura ARH é muito engessada, pois restringe o empregado a um mero recurso e não como parceiro como propõe o termo Gestão de Pessoas. Esse aspecto é destacado por Gil (2001) quando afirma que:

Os argumentos em prol dessas mudanças de nomenclatura ressaltam que o termo Administração de Recursos Humanos é muito restrito, pois implica a percepção das pessoas que trabalham numa organização apenas como recursos ao lado dos recursos materiais e financeiros. Por isso mesmo, alguns autores adeptos da Gestão de Pessoas, procuraram designar as pessoas que trabalham nas organizações não mais como empregados ou funcionários, mas como cooperadores ou parceiros (GIL, 2001, p. 18).

Nos dias de hoje, o empregado começa a ser visto como um parceiro da organização pelo fato de investir seu capital intelectual nela. Diante de tantas mudanças organizacionais, considera-se relevante apresentar um breve histórico da

passagem da área de Administração de Pessoal para o modelo de Gestão de Pessoas.

Para Goulart (2002), todos os departamentos de uma organização, principalmente o setor de RH, retratam a visão do homem e da sociedade própria de um determinado momento histórico, assim como a configuração organizacional resultante dessa visão além das contingências. E é justamente nesse cenário, especificamente no setor de Recursos Humanos, que o jogo de interações que se processam no interior das organizações, resultante das relações de produção, retratam as relações sociais mais amplas. Conforme Goulart (2002),

Na verdade, é nesse setor que se “escolhem” os profissionais que serão admitidos na empresa e se “determina quem serão os responsáveis” pelas atividades; é ali também que se “educam” esses profissionais, modificando ou substituindo seus hábitos, atitudes e habilidades e repassando-lhes conhecimentos considerados relevantes e valores próprios da organização (GOULART, 2002, p. 189).

Gil (2001) apresenta a evolução da Administração de Recursos Humanos (ARH) para a Gestão de Pessoas construindo o seguinte percurso: o propósito do movimento da Administração Científica, inicialmente, era oferecer fundamentos científicos às atividades administrativas. Teve origem nos Estados Unidos, com as experiências de Frederick W. Taylor (1856-1915) e de Henry Ford (1863-1947) e, também, na França, com Henri Fayol (1841-1925). Já o *taylorismo* consistia na racionalização do trabalho, na simplificação dos movimentos para realização de uma tarefa, almejando a redução do tempo gasto.

Considerado o precursor da Administração Científica, Frederick Taylor, segundo Morgan (2009, p. 32), defendia cinco princípios básicos na gestão das organizações: 1. transfira toda a responsabilidade da organização do trabalho do trabalhador para o gerente; 2. use métodos científicos; 3. selecione; 4. treine e, por fim, 5. fiscalize. Ele tinha como princípio geral que

em quase todas as artes mecânicas, a ciência que estuda a ação dos trabalhadores é tão vasta e complicada que o operário, ainda mais competente, é incapaz de compreender esta ciência, sem a orientação e auxílio de colaboradores e chefes, quer por falta de instrução, quer por capacidade mental insuficiente. A fim de que o trabalho possa ser feito de acordo com leis científicas, é

necessário melhor divisão de responsabilidades entre a direção e o trabalhador... Aqueles, na administração, cujo dever é incrementar essa ciência, devem também orientar e auxiliar o operário sob sua chefia e chamar a si maior soma de responsabilidades do que, sob condições comuns, são atribuídas à direção (TAYLOR, 1995, p. 34).

Ainda de acordo com Gil (2001), Fayol contribuiu para o movimento da Administração Científica com a formulação da doutrina administrativa que passou a ser conhecida como *fayolismo*. O *fayolismo* atribuía aos empregadores uma capacidade técnica, baseada nos seguintes princípios: conhecer, prever, organizar, comandar, coordenar e controlar.

Segundo Goulart (2002), a maior contribuição de Fayol é a divisão das funções do administrador em planejar, organizar, comandar e controlar.

Nesse mesmo período, Ford foi pioneiro da indústria automobilística americana e afirmava que para diminuir os custos, a produção deveria ser em massa e aparelhada com tecnologia. Cada operário realizaria uma única tarefa altamente especializada. O movimento da Administração Científica foi muito difundido e tornou-se um dos pilares da organização industrial nas primeiras décadas do século.

Morgan (2009) utiliza a metáfora da máquina para apresentar a Administração Científica. Nessa perspectiva, as organizações são estruturadas e planejadas como se fossem verdadeiras máquinas. Segundo o autor,

Frequentemente, o trabalho é muito mecânico e repetitivo. Qualquer pessoa que tenha observado o trabalho de produção em massa na fábrica, ou em algum grande “escritório-fábrica” que processa formulários de papel, tais como, pedido de seguro, devoluções de impostos ou cheques bancários, notará a maneira maquinal pela qual tais organizações operam. Elas são planejadas à imagem das máquinas, sendo esperado que os seus empregados se comportem essencialmente como se fossem partes de máquinas (MORGAN, 2009, p. 22).

O excesso de rigidez, burocracia e engessamento da visão mecanicista que ainda se faz presente em muitas organizações implica em dificuldades de adaptação às mudanças exigidas pelo mercado. De acordo com Wood Júnior. (2004, p. 11), “o modelo taylorista-fordista, que marcou a organização do trabalho ao longo do século

XX, está sendo renovado por sistemas mais flexíveis e adaptáveis às instáveis condições ambientais”.

Na experiência da Administração Científica, Gil (2010) aponta para a Escola das Relações Humanas na qual o psicólogo australiano Elton Mayo (1890-1949) é o responsável pelo movimento de valorização das relações humanas no trabalho. Constatou-se a necessidade de considerar a influência dos fatores psicológicos e sociais na produtividade final do trabalho.

Conforme Goulart (2002), Mayo concluiu que o relacionamento interpessoal era importante fator para a produtividade. No fim dos anos vinte, os princípios da Escola de Administração Científica são acrescidos pelos princípios da Escola de Relações Humanas que dominou a Administração até os anos sessenta, apesar de dividir espaço com outras teorias administrativas.

Ainda ao encontro das ideias de Gil (2001), na experiência das relações industriais, logo após a Segunda Guerra Mundial, nota-se um aumento considerável do poder dos sindicatos sobre os trabalhadores. Essa situação resultou em algumas mudanças na administração de pessoal das organizações. Percebe-se então uma maior preocupação com os empregados, com suas condições de trabalho, com a concessão de benefícios e um cuidado em negociar com suas entidades representativas.

Decorrente dessa nova relação de forças, por volta da década de 50, a Seção de Pessoal deu origem ao Departamento de Relações Industriais alterando o perfil de seus dirigentes. Na década de 60, a nomenclatura Administração de Recursos Humanos (ARH) surge no lugar de Administração de Pessoal e Relações Industriais. Gil (2001) pontua que o simples fato de as organizações manterem um departamento com o nome de Recursos Humanos não significa que, de fato, desenvolvam uma gestão sistêmica de seu pessoal. Essa nomenclatura muitas vezes pode ser usada apenas para dar um falso semblante de modernidade às organizações que continuam a execução das tarefas de pessoal restritas às rotinas trabalhistas.

Já para Fischer (2001), a função de Recursos Humanos, além de ser meramente administrativa, define-se como uma extensão das demais funções administrativas para o âmbito das relações humanas.

Ainda segundo Fischer (2001), é fato que toda organização depende de mecanismos de gestão institucionalizados para direcionar as relações humanas que acontecem no cenário organizacional. Por isso, define estratégias e as transforma em instrumentos, processos e práticas de gestão mais ou menos formalizados, os quais indicam o comportamento humano no trabalho desejado pela organização.

De acordo com Davel e Vergara (2001), o período compreendido entre 1960 e 1970 é caracterizado pelo desenvolvimento de técnicas como a descrição e análise de cargos, enriquecimento das tarefas e a gestão participativa por objetivos. Todavia, no final da década de 70, a ARH deixa de considerar as pessoas simplesmente como fatores de custo, para considerá-las como recursos à disposição da organização.

E, por fim, a experiência do modelo Gestão de Pessoas. O cenário organizacional das décadas de 80 e 90 é marcado pela reengenharia, pelo *downsizing*, pelo *boom* da globalização e vários outros desafios, que resultaram em novos questionamentos acerca do desenvolvimento da Administração de Recursos Humanos nas organizações.

Em um contexto organizacional inteiramente inédito, passaram a exigir da Administração de Recursos Humanos um enfoque mais centrado na subjetividade humana.

Segundo Davel e Vergara (2001), surge o modelo de Gestão de Pessoas voltado para os fatores intangíveis, característicos do ser humano como a emoção, os sentimentos, o prazer, a satisfação, os sonhos, a criatividade e a intuição. Para os autores:

Pessoas não fazem somente parte da vida produtiva das organizações. Elas constituem o princípio essencial de sua dinâmica, conferem vitalidade às atividades e processos, inovam, criam, recriam contextos e situações que podem levar a organização a

posicionar-se de maneira competitiva, cooperativa e diferenciada com clientes, outras organizações e no ambiente de negócios em geral (DAVEL; VERGARA, 2001, p. 23).

Para Goulart (2002), tal mudança de perspectiva determinou alterações no cenário organizacional além de demandar a adoção de novos procedimentos administrativos. A estrutura vertical das organizações proposta pelo modelo burocrático vai sendo substituída por uma estrutura mais horizontal, na qual a gestão tende a se tornar mais participativa e menos centralizada.

Fischer (2001), ao utilizar o termo *modelo de gestão* no lugar de *sistema*, *área* ou *setor*, reconhece que o *modelo* é composto por elementos que extrapolam a estrutura, os instrumentos e as práticas normatizadas de RH, abrangendo de maneira significativa tudo que interfere nas relações entre os indivíduos e a organização.

Torna-se relevante ressaltar que a Gestão de Pessoas ganhou mais força no dia-a-dia das organizações e, em meio a tantas mudanças, considera-se hoje a subjetividade como fator preponderante para gerir pessoas, afinal, a todo o momento estão em interação por meio de sentimentos, de pensamentos e são elas que contribuirão intelectualmente para o crescimento organizacional.

E mais, no âmbito organizacional, cada empregado apresenta suas vivências que são expressas subjetivamente por meio de palavras e, principalmente, de comportamentos não verbais. Logo, é importante que o gestor saiba orientar seus empregados de forma objetiva, sem esquecer que está tratando de pessoas dotadas de subjetividade e que são fundamentais para o desenvolvimento da organização.

Desta forma, o foco das organizações também muda e prioriza o conhecimento e a informação que passam a ter lugares de destaque. O mesmo acontece com os profissionais que atuam com os Recursos Humanos, ou seja, suas tarefas contribuem estrategicamente com o lucro organizacional.

Para Sampaio (1998), é interessante que o psicólogo organizacional não tenha uma linguagem própria, mas, sobretudo, compartilhada com os colegas de profissão (independente da subárea de atuação) e também com os profissionais de áreas

afins, com o propósito de favorecer as atividades que são executadas em equipe multidisciplinares e interdisciplinares.

Sampaio (1998) sistematiza algumas das principais atividades desenvolvidas pelo psicólogo organizacional como:

- seleção e colocação de pessoal;
- planejamento de recursos humanos;
- treinamento de pessoal;
- desenvolvimento de recursos humanos;
- avaliação de desempenho;
- saúde mental no trabalho;
- plano de cargos e salários;
- condições de trabalho;
- mudança e análise das organizações;
- ensino e pesquisa;
- gerência.

A Gestão de Pessoas, para muitas organizações, ainda é uma tendência que se manifesta mais nas nomenclaturas do que na prática. De toda forma, é fato que a Gestão de Pessoas vem se firmando no universo organizacional, já que muitas organizações se dispõem a tratar seus empregados como parceiros, embora seja uma realidade questionável.

4. ASPECTOS METODOLÓGICOS

4.1. Caracterização da pesquisa

A presente pesquisa tem o propósito de investigar como se dá a escolha da área de atuação profissional por parte dos formandos e recém-formados de Psicologia de uma determinada IES, aqui denominada, para fins deste trabalho e garantindo o sigilo solicitado, de IES Saberes. Para a realização desta pesquisa, optou-se pelo método de abordagem qualitativa uma vez que os dados serão identificados, observados e não quantificados.

Para Oliveira (2002), o emprego da pesquisa qualitativa difere-se da pesquisa quantitativa pelo fato de não utilizar os dados estatísticos como centro do processo de análise de um problema. A distinção está no fato de que a pesquisa qualitativa não possui a pretensão de numerar ou medir unidades ou categorias homogêneas.

A pesquisa de abordagem qualitativa permite estudar fenômenos não mensuráveis e que envolvem um aspecto psicológico. Tal pesquisa “aprofunda-se no mundo dos significados das ações e das relações humanas, um lado não perceptível e não captável em equações, médias e estatísticas.” (MINAYO, 1994, p. 22).

Ainda sobre pesquisa de abordagem qualitativa, para Minayo (2006):

Esse tipo de método que tem fundamento teórico, além de permitir desvelar processos sociais ainda pouco conhecidos referentes a grupos particulares, propicia a construção de novas abordagens, revisão e criação de novos conceitos e categorias durante a investigação (MINAYO, 2006, p. 57).

Segundo Godoy (1995), a pesquisa qualitativa busca compreender os fenômenos de acordo com a perspectiva dos sujeitos, valorizando o contato direto e prolongado do pesquisador com o cenário e a situação que está sendo estudada. Esse mesmo autor alerta que a pesquisa qualitativa depara-se com uma situação importante: a subjetividade do pesquisador. E, para dar credibilidade à precisão das informações, o pesquisador deve confrontar a sua percepção junto aos entrevistados.

Quanto aos meios optou-se pelo estudo de caso. E, quanto aos fins, pela pesquisa descritiva. A pesquisa pode ser classificada como sendo descritiva, de acordo com Vergara (2005), quando expõe características de uma determinada população ou fenômeno. Segundo Goulart (2010, p. 162), “a pesquisa descritiva tem como meta primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis”.

Para Yin (2005), a utilização de estudo de caso favorece para maior e melhor conhecimento de fenômenos individuais, organizacionais e de um grupo; e tal modelo é o mais indicado quando se pretende compreender o “como” e o “porque” de determinados fatos. O autor em questão define um estudo de caso como “uma investigação empírica que investiga um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto da vida real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidos” (YIN, 2005, p.32).

O estudo de caso, de acordo com Roesch (2005), pode ser múltiplo ou único e a unidade de análise pode ser um único indivíduo ou vários grupos, organizações, países, etc. Para esta autora, o estudo de caso é caracterizado como sendo uma estratégia de pesquisa por apresentar os seguintes aspectos:

- permitir o estudo do fenômenos em profundidade dentro de seu contexto;
- ser especialmente adequado ao estudos de processos e
- explorar os fenômenos com base em diversos ângulos.

A pesquisa de campo é uma investigação empírica realizada no local no qual o fenômeno ocorreu e que dispõe de elementos para explicá-lo.

Para Marconi e Lakatos (2007), utiliza-se a pesquisa de campo com o intuito de obter informações e/ou conhecimentos acerca de um problema, para o qual se busca uma resposta, ou ainda, descobrir novos fenômenos ou as relações entre eles. Consiste na observação espontânea de fenômenos e fatos, na coleta de dados e no registro de variáveis que se presumem relevantes, para analisá-los.

4.2. A Rede Saberes

Foi definida como espaço de análise uma IES privada, situada na cidade de Belo Horizonte. As unidades de análise compreenderam os formandos e recém-formados do curso de Psicologia.

A escolha da IES teve como base a acessibilidade, considerando que a autora desta dissertação atua como docente e coordenadora da clínica-escola de Psicologia da IES Saberes, com acesso aos dados secundários, bem como aos estudantes graduandos e recém-graduados em Psicologia.

A história da marca Saberes começa na década de 60 quando cinco jovens se reuniram, precisamente no ano de 1966, na cidade de Belo Horizonte - MG e criaram o pré-vestibular Saberes. Em 1971 essa marca consolida a imagem de curso preparatório para vestibulares e são criados três colégios em Belo Horizonte. Logo depois, já no ano de 1980, o colégio da marca Saberes passa a atender no exterior e em vários estados do Brasil.

Com o mercado em plena expansão, em 1996 surgiu a Rede Saberes com o objetivo de desenvolver uma relação de parceria com as escolas em todo o Brasil e no exterior, oferecendo um material didático completo e atualizado, além de um programa de treinamento focado na atualização e aprimoramento dos profissionais das escolas parceiras.

Em 1999 foi criada a Fundação Saberes, que tem o objetivo de prestar consultoria na área de gestão educacional às instituições de ensino público e privado do país. O ano 2001 foi o momento da marca consolidar sua atuação no ensino superior. Surge então a Faculdade Saberes que teve o curso de Administração como pioneiro e hoje são mais de vinte cursos ofertados pelo Brasil.

O curso de Psicologia da Faculdade Saberes surgiu no ano de 2004 com ênfase em organização e em clínica.

Em 2005 foram criados cursos de graduação tecnólogo, com duração entre dois anos e dois anos e meio. No ano de 2006, foi implantado o Núcleo de Pós-Graduação no Estado de Minas Gerais. O ano de 2007 foi marcado pela abertura de capital da marca Saberes.

Em 2009 houve um aumento do número de unidades da Faculdade Saberes e, conseqüentemente, o crescimento do número de alunos.

A marca Saberes constitui-se atualmente como um dos maiores grupos educacionais do Brasil, com atuação no ensino básico há mais de quarenta anos e, no ensino superior, desde 2001.

Em especial, em relação ao curso de Psicologia da IES Saberes, ele oferece ênfase em organização e em clínica, tem duração de cinco anos e é ofertado no turno noturno. A metodologia psicopedagógica da IES Saberes é formar um profissional generalista, com competências e habilidades para interagir e contribuir no mercado de trabalho, independente do seu campo de atuação, o que vale também para a Psicologia.

Os docentes do curso de Psicologia utilizam a estratégia de organizar e elaborar atividades de aprendizagem que permitam que os conhecimentos teóricos adquiridos em sala de aula sejam experimentados na prática, seja em empresas parceiras ou na clínica-escola da IES Saberes.

É importante esclarecer que a Coordenação do curso de Psicologia da IES Saberes oferece, desde o primeiro semestre de 2011, dentro da disciplina Psicologia do Trabalho, cursada no 8º período, uma palestra específica sobre a subárea da Psicologia Organizacional. E é exatamente no 9º período que o discente é convidado a fazer a escolha da sua subárea de atuação profissional.

4.3. Instrumento de coleta de dados

Os instrumentos utilizados para a coleta de dados foram dois roteiros de entrevista semiestruturada que constam nos apêndices A e B.

Para Marconi e Lakatos (2007), entrevista é o encontro de duas pessoas, com o propósito de que uma delas adquira informações sobre determinado assunto, mediante uma conversação de natureza profissional. Trata-se de um procedimento utilizado na investigação social, para a coleta de dados ou para auxiliar no tratamento de um problema social, ou ainda, para ajudar no diagnóstico.

Tal afirmativa corrobora os argumentos de Minayo (2006), quando afirma que o roteiro de entrevista é um dos instrumentos utilizados na pesquisa qualitativa que visa fazer a medição entre os marcos teóricos-metodológicos e a realidade empírica. Neste sentido, o roteiro e o questionário não possuem a mesma definição. O questionário pressupõe hipóteses e questões fechadas. Já o roteiro visa à compreensão do ponto de vista dos atores sociais previstos como sujeitos/objetos da investigação e possuem poucas questões. A escolha da entrevista, portanto, foi direcionada ao propósito de ouvir os respondentes possibilitando o diálogo direcionado, mas não engessado.

Para Minayo (2006, p. 190), o “roteiro, portanto, é sempre um guia, nunca um obstáculo, não devendo prever todas as situações e condições de trabalho de campo”. É nessa perspectiva que o roteiro deve ser elaborado e usado, com o intuito de facilitar a emergência de novos temas durante o trabalho de campo, causada por seu questionamento.

Ainda segundo esta autora, o roteiro para entrevista semiestruturada deve desdobrar os vários indicadores tidos como essenciais e suficientes em tópicos que contemplem a amplitude das informações esperadas. Tais tópicos devem funcionar como lembretes. Servindo de guia e orientação para a interlocução, o roteiro deve ser elaborado de tal forma que seja viável a flexibilidade nas conversas e a absorção de novos temas e questões trazidas pelo interlocutor.

Ratificando essa perspectiva, tal escolha pela entrevista como instrumento de pesquisa deve-se principalmente à sua característica de fornecer informações ricas e detalhadas sobre o tema em questão ao investigador. Para Quivy e Campenhoudt (1998):

Nas suas diferentes formas, os métodos de entrevistas distinguem-se pela aplicação dos processos fundamentais de comunicação e interação humana. Corretamente valorizados, estes processos permitem ao investigador retirar das entrevistas informações e elementos de reflexão muito ricos e matizados. Ao contrário do inquérito por questionário, os métodos de entrevista caracterizam-se por um contato direto entre o investigador e os seus interlocutores e por uma fraca diretividade por parte daquele (QUIVY; CAMPENHOUDT, 1998, p. 191-192).

Em complementação, não apenas dados, opiniões e percepções são levantados nas entrevistas, que, segundo Collis e Hussey (2005), também são um método de coleta de dados no qual perguntas são feitas aos participantes selecionados com a intenção de se descobrir o que pensam e sentem.

Portanto, tendo em vista a escolha pela entrevista, os instrumentos de coleta dos dados foram construídos para fins desta pesquisa, a partir dos conteúdos provenientes da revisão bibliográfica. Foram construídos dois roteiros com quatorze questões cada um, sendo um para o grupo de formandos (Apêndice A) e outro para o grupo de recém-formados (Apêndice B) com conteúdos comuns, ajustados às especificidades de cada grupo.

Foi solicitado a cada respondente que assinasse um termo de consentimento (Apêndice C), para participação na pesquisa para fins acadêmicos.

As respostas foram analisadas e organizadas em categorias dentro de cada aspecto investigado. Os dados foram tratados e interpretados de forma qualitativa conforme literatura pertinente.

4.4 Escolha dos respondentes: Unidade de análise

Segundo Minayo (2006), a população em pesquisa qualitativa merece atenção especial, uma vez que envolve questões de escolha do grupo. Diferentemente da pesquisa qualitativa, na abordagem quantitativa, definida a população, procura-se um critério de representatividade numérica que seja plausível à generalização dos conceitos teóricos que se quer testar.

Já em uma abordagem qualitativa, que é o caso da pesquisa em questão, é importante que o pesquisador preocupe-se menos com a generalização e mais com o aprofundamento, a abrangência e a diversidade no processo de compreensão. O critério não é numérico, embora o pesquisador tenha que justificar a delimitação das unidades de análise, a dimensão e a delimitação do espaço. Segundo Minayo (2006, p. 197), “pode-se considerar que uma amostra qualitativa ideal é a que reflete a totalidade das múltiplas dimensões do objeto de estudo”.

Para a seleção dos respondentes, o primeiro passo foi definir os estudantes em dois grupos: formandos e recém-formados do curso de Psicologia da IES Saberes. Além disso, optou-se por separar os alunos em dois blocos distintos: a) grupo de formandos em Psicologia: atuação na área organizacional/atuação na área clínica, e b) grupo dos recém-formados em Psicologia: interesse por atuação na área organizacional/interesse por atuação na área clínica. Conforme indica o QUADRO 3.

QUADRO 3
Distribuição dos formandos e recém-formados do curso de Psicologia da IES Saberes referente ao período 2º/2010 - 1º/2012

Período	1ª turma formada 2º / 2010	2ª turma formada 1º / 2011	3ª turma formará 2º / 2011	4ª turma formará 1º / 2012
Total de alunos	8	22	28	26
Clínica	6	12	17	12
Organizacional	2	10	11	14

Fonte: elaborado pela autora a partir de dados da IES Saberes

O número total de estudantes é de 84, sendo que 30 já se formaram entre 2010 e o primeiro semestre de 2011; 28 vão se formar no segundo semestre de 2011 e 26 formarão no primeiro semestre de 2012.

Esse grupo total de 84 estudantes foi identificado como público-alvo deste trabalho porque são os que representam a totalidade dos alunos que já têm definida a escolha pela área organizacional ou clínica: os que já se formaram desde a primeira turma, e os que estão no nono ou décimo período, etapa do curso na qual eles são obrigados a fazer a opção pela área organizacional ou clínica.

A partir da identificação desse público-alvo total, foi definida uma população de 27 pessoas, sendo que a seleção baseou-se na distribuição dos participantes de ambos os sexos e por acessibilidade e disponibilidade/interesse em responder a pesquisa.

Agruparam-se os respondentes em dois tipos de grupos: recém-formados e formandos. O QUADRO 4 apresenta a caracterização dos respondentes, conforme especificado.

QUADRO 4
Caracterização dos respondentes da pesquisa

RESPONDENTES	SEXO	IDADE	SUBÁREA
Recém-formados 18 entrevistados	Masculino = 3 Feminino = 15	Entre 23 e 59 anos	Organizacional = 7 Clínica = 13
Formandos 9 entrevistados	Masculino = 2 Feminino = 7	Entre 25 e 41 anos	Organizacional = 4 Clínica = 5

Fonte: elaborado pela autora

Observa-se uma predominância do sexo feminino que reflete a soberania do gênero na totalidade dos alunos. Além disso, observa-se uma distribuição ampla da faixa etária, desde jovens na faixa de vinte anos, até alunos na faixa de sessenta anos, o que pode indicar uma adesão ao curso na perspectiva de que essa profissão ofereça oportunidades mais amplas de atuação em qualquer idade.

A seleção dos respondentes permitiu uma análise das diversas percepções entre os estudantes da IES Saberes sobre a escolha do campo de atuação do psicólogo.

Para cumprir os propósitos definidos nesta dissertação, em relação à pesquisa de campo, foram entrevistados 27 indivíduos pessoalmente pela pesquisadora, entre os meses de agosto e outubro de 2011, em horário agendado entre o (a) entrevistado (a) e a pesquisadora.

As entrevistas foram realizadas individualmente e em local reservado, foram gravadas e, posteriormente, transcritas para análise dos resultados. Cada entrevista teve a duração média de cinquenta a sessenta minutos, dependendo do seu desenvolvimento e das informações fornecidas por cada entrevistado.

Os entrevistados pertenciam aos dois gêneros e foram distribuídos em duas categorias: a) recém-formados no curso de Psicologia, em um total de 18 entrevistados, dentre o grupo total de 58 pessoas e b) formandos no curso de Psicologia, em um total de 9 entrevistados, dentre o grupo total de 26 pessoas. A IES Saberes conta, atualmente, com 58 recém-formados e 26 formandos no curso de Psicologia.

A definição do grupo de respondentes foi determinada de acordo com a perspectiva de Bauer e Gaskel (2002). Para estes autores, o propósito da pesquisa qualitativa não consiste em contabilizar pessoas ou opiniões, mas explorar as diversas representações sobre um tema em comum. Mesmo que as experiências sejam únicas a cada sujeito, as representações de tais experiências são resultantes de processos sociais. Ou seja, as percepções dos indivíduos em um meio social específico são, em parte, compartilhadas, por isso, para os autores, o limite/saturação de entrevistas individuais em uma pesquisa qualitativa é algo entre 15 e 25 entrevistas.

Para o procedimento da coleta de dados, os entrevistados foram informados, antes de iniciar as entrevistas, de que aquele levantamento faria parte de um estudo acadêmico e que o resultado seria considerado de forma anônima. E, ainda, foi dito que a análise dos resultados obtidos seria realizada em conjunto e não de forma individual, não havendo identificação direta dos respondentes. O propósito foi deixar os entrevistados à vontade para se expor, dando assim consistência e veracidade à pesquisa.

4.5 Estratégia de análise e tratamento dos resultados

Optou-se pela análise de conteúdo qualitativa para análise e tratamento do conteúdo dos dados obtidos com o instrumento de coleta de dados que, na pesquisa em questão, foi a entrevista semiestruturada. Para Franco (2005, p. 13), “na análise de conteúdo o ponto de partida é a mensagem, mas devem ser consideradas as condições contextuais de seus produtores e assenta-se na concepção crítica e dinâmica da linguagem”.

Conforme indica Minayo (2001, p. 69), atenção especial deve ser dada a essa etapa, considerando que ela atende a três finalidades que são destacadas para sua execução: “(1) estabelecer uma compreensão dos dados coletados; (2) confirmar ou não os pressupostos da pesquisa e/ou responder às questões formuladas; e (3) ampliar o conhecimento, articulando-o ao contexto cultural do qual faz parte”.

Utilizou-se Minayo (1992, 2001) e sua proposta de formação de categorias para a análise e interpretação qualitativa dos dados.

Tal interpretação (qualitativa dos dados por meio de categorias) possui dois pressupostos, segundo propõe Minayo (2001), que podem ser destacados: o primeiro nível é relativo à ideia de que não há consenso ou ponto de chegada em produção do conhecimento.

O segundo refere-se ao fato de que a ciência se constrói em uma relação dinâmica entre a razão daqueles que a praticam e a experiência que surge da realidade. Esse segundo nível sustenta-se no encontro que o pesquisador realiza com os fatos de pesquisa, considerado como ponto de partida e chegada. Devem ser aqui observadas as comunicações, condutas, cerimônias e outros elementos de análise. Neste sentido, o contato direto da pesquisadora com os alunos e a oportunidade criada para a realização das entrevistas, criaram a circunstância adequada para o levantamento de informações e registros direcionados para fins desta dissertação.

Em termos dos passos a serem seguidos para a operacionalização da pesquisa, Minayo (2001) sugere:

- ordenação dos dados: mapeamento dos dados obtidos na pesquisa de campo, incluindo transcrições de gravações, releitura do material, organização de relatos e anotações dos dados da observação cotidiana;
- classificação dos dados: considera-se, de início, que o dado não existe por si só, mas é construído a partir de um questionamento, com base em uma fundamentação teórica que permite estabelecer as interrogações para a identificação do que surge de relevante. E aquilo que sobressai possibilita a elaboração das categorias específicas;
- análise final: estabelecimento das articulações entre os dados e os referenciais teóricos da pesquisa, respondendo as questões com base em seus objetivos, o que permite a relação entre concreto e abstrato, geral e particular, teoria e prática.

Trabalhar com categorias significa estabelecer agrupamentos de ideias ou expressões em torno de determinado conceito. As categorias podem ser estabelecidas antes do trabalho de campo ou a partir da coleta de dados (MINAYO, 2001).

Além disso, as categorias devem ser nomeadas conceitualmente, sendo que o nome definido fica a critério do pesquisador que pode escolhê-lo como algum já consagrado na literatura ou inventá-lo a partir das palavras que disponha, devendo ser, de toda maneira, logicamente relacionado aos dados que representa (ROESCH, 2005).

Por fim, Minayo (2001, p. 78) reforça a ideia de que “o produto final da análise de uma pesquisa, por mais brilhante que seja, deve ser sempre encarado de forma provisória e aproximativa”. Tratando-se de ciência, conclusões podem ser superadas por afirmações futuras, e percepções serão posicionamentos particulares e humanos sobre fenômenos, sobre os quais o pesquisador não tem domínio ou ação imperativa.

A partir desses parâmetros, trabalhou-se com os resultados dos conteúdos das entrevistas a partir da formação de categorias, que foram definidas tanto a partir do

arcabouço conceitual, como em função dos próprios conteúdos trazidos pelos respondentes em suas respostas às questões previamente determinadas no roteiro, para elucidar o fenômeno estudado. Tal determinação baseou-se nas premissas de Minayo (2001). As categorias foram definidas conforme demonstra o QUADRO 5.

QUADRO 5
Categorias de análise da pesquisa e relação com os autores de referência,
objetivos da pesquisa e questões dos roteiros

OBJETIVOS ESPCÍFICOS DA PESQUISA	AUTORES DE REFERÊNCIA CENTRAIS	CATEGORIAS DE ANÁLISE	QUESTÕES DOS ROTEIROS (A e B)
1. Investigar em que medida a ideia de vocação profissional e de interesse por uma dada área de trabalho determina a escolha da profissão. 5. Examinar em que medida a opção pela área se dá em função da afinidade com os conteúdos da tarefa.	Gondim, Magalhães e Bastos (2010)	Interesse prévio pela área de atuação	1, 3 e 11
3. Avaliar quais informações são recebidas pelos estudantes, na sua formação como graduandos de Psicologia, em relação à atuação profissional na área organizacional e clínica.	Malvezzi, Souza e Zanelli (2010)	Atratividade do mercado de trabalho	2, 8 e 9
4. Analisar se há uma perspectiva dos estudantes quanto a ganhos financeiros obtidos em um ou outro campo e o quanto eles são parâmetro para a definição de atuação.	Gondim, Bastos e Peixoto (2010)	Perspectiva salarial	3, 10 e 14
2. Verificar quais informações são recebidas pelos estudantes, na sua formação como graduandos de Psicologia, em relação à atuação profissional na área organizacional e clínica. 5. Examinar em que medida a opção pela área se dá em função da afinidade com os conteúdos da tarefa.	Malvezzi (2010) Gondim, Magalhães e Bastos (2010) Ulrich (1998)	Persuasão dos professores e (outros elementos influenciadores)	4, 5, 6 e 7
3. Avaliar quais informações são recebidas pelos estudantes, na sua formação como graduandos de Psicologia, em relação à atuação profissional na área organizacional e clínica. 4. Analisar se há uma perspectiva dos estudantes quanto a ganhos financeiros obtidos em um ou outro campo e o quanto eles são parâmetro para a definição de atuação.	Gondim, Bastos e Peixoto (2010) Macêdo, Heloani e Cassiolato (2010)	Oportunidade de estágio/emprego	8, 9, 12 e 13
1. Investigar em que medida a ideia de vocação profissional e de interesse por uma dada área de trabalho determina a escolha da profissão. 5. Examinar em que medida a opção pela área se dá em função da afinidade com os conteúdos da tarefa.	Gondim, Bastos e Peixoto (2010)	Aversão a outra área de atuação	6

Fonte: Elaborado pela autora

A categoria “interesse prévio pela área de atuação” aborda as razões que levam os psicólogos a escolherem determinada área de atuação. A categoria “atratividade do mercado de trabalho” trata da inserção do profissional de Psicologia no mundo do trabalho. Já a categoria “perspectiva salarial” apresenta o psicólogo como trabalhador assalariado e suas condições de sobrevivência. Enquanto que a categoria “persuasão dos professores e outros elementos influenciadores” aborda se existem ou não influências significativas no momento da escolha da subárea de atuação pelos discentes do curso de Psicologia. Já a categoria “oportunidade de estágio/emprego” pontua as vantagens e desvantagens do mercado de trabalho para esse profissional. E, por fim, a categoria “aversão a outra área de atuação” procura compreender os motivos/razões de tal sentimento.

Ressalta-se o tênue limite entre os conteúdos abrangidos por cada uma das categorias, já que os respondentes tendem a mesclar suas respostas, gerando, por vezes, uma sobreposição de conteúdos no seu depoimento. Para efeito dessa sistematização, portanto, privilegiaram-se os elementos das respostas mais significativos para caracterizar as categorias construídas.

5. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Neste tópico são descritos os resultados obtidos nesta pesquisa com a apresentação e análise dos dados e a discussão dos resultados sob a perspectiva do referencial teórico levantado e sistematizado. Além disso, ao final deste item, são estabelecidas as interfaces entre os objetivos específicos propostos e os resultados encontrados.

5.1 Exposição e análise dos resultados

Para realizar a análise, tendo em vista o eixo central de escolha da área de atividade, foram então estabelecidas as categorias, conforme especificado. Foram extraídos os depoimentos representativos dos conteúdos trabalhados e relativos aos objetivos desta pesquisa. Os depoimentos considerados pouco relevantes ou repetidos para o presente estudo foram desconsiderados.

5.2. Discussão dos resultados

Por meio do subtópico, “interesse prévio pela área de atuação”, observou-se que, segundo os entrevistados da presente pesquisa, as explicações construídas para a escolha da Psicologia como profissão está sustentada, principalmente, em fatores internos.

Percebe-se nas falas de todos os respondentes (formandos e recém-formados) que a escolha pela Psicologia foi pautada em razões altruísticas (desejo de ajudar os outros), em uma escolha vocacionada (habilidade para ouvir) e, sobretudo, livre, ou seja, sem a interferência de terceiros. Dados esses que confirmam a abordagem de Gondim, Magalhães e Bastos (2010), ou seja, a escolha pela profissão de psicólogo, independente da área de atuação, se dá, principalmente, por fatores internos.

Algumas respostas refletem tal opção conforme exemplificado:

Desde criança sempre quis ser psicóloga, pois sempre gostei de ouvir as pessoas e acho que tenho um “jeito” para isso. Fui incentivada por meus amigos por causa da minha personalidade, mas acabei optando pela organizacional por causa do mercado de trabalho. (Respondente recém-formado, opção pela área organizacional).

Quando entrei no curso a ideia inicial era atuar em clínica após a conclusão do curso. Até porque eu não tinha acesso às informações das organizações como tenho hoje. Quando tive a oportunidade de fazer meu primeiro estágio, mudei de ideia, mas não abandonei o sonho de atuar nas duas subáreas. Resumindo: sempre sonhei com a Psicologia para ajudar as pessoas. (Respondente formando, opção pela área organizacional).

Os depoimentos também ratificam tal sustentação teórica, apontada nos estudos de Gondim, Magalhães e Bastos (2010), quando afirma que a escolha profissional dos psicólogos demonstrou que existe uma influência da percepção de habilidades pessoais para auxiliar o próximo e que a escolha está sustentada nos motivos internos (vocação, habilidades, valores, interesses, traços pessoais e liberdade de escolha).

No subtópico “atratividade do mercado de trabalho”, observa-se que a globalização interfere muito na escolha da área de atuação do psicólogo, tendendo, mais recentemente, para que a escolha seja pela organizacional, uma vez que o mercado está cada vez mais competitivo. Essa situação é confirmada por Malvezzi, Souza e Zanelli (2010), quando pontuam que dentro do cenário atual é fundamental que o psicólogo se especialize para que tenha condições de entrar e se manter no mercado de trabalho, mesmo porque os concorrentes estão presentes dentro e fora do campo da Psicologia.

A Psicologia tem se mostrado presente em setores diversos da economia do país. Trata-se de uma profissão que cada vez mais está sendo demandada e reconhecida pelas organizações, por isso, nota-se um crescimento pela área organizacional como campo de atuação. Os depoentes reforçam essa abertura, ampliação e atratividade do mercado, como se observa nas suas respostas, referentes à opção pela área organizacional:

Para o psicólogo organizacional, me parece ser mais fácil conseguir um emprego, por se tratar de entrar em uma empresa ou algo parecido, já para o profissional da área clínica acho um pouco mais difícil, devido à dificuldade para divulgação e por se tratar de um trabalho autônomo. Porém, um profissional não pode nunca desistir de seus sonhos. (Respondente recém-formado, opção pela área clínica).

Alguns alunos escolhem esta subárea já no início do curso, por não se identificarem com a área clínica, o que foi o meu caso. Outros alunos escolhem esta área de atuação por acreditarem no fácil acesso ao mercado de trabalho, uma vez que ofertas de emprego para Auxiliar de Recursos Humanos são diversas, o que acaba influenciando a escolha. As possibilidades de estágio extracurriculares disponíveis para os alunos também é, na maioria das vezes, na área organizacional, o que pode direcionar os alunos para escolher esta área de atuação. Mesmo os alunos que gostariam de ter oportunidade de estágio na área clínica acabam por atuar na área organizacional e mudam sua escolha em decorrência desta oportunidade na área organizacional. (Respondente recém-formado, opção pela área organizacional).

Na clínica o desinteressante é o tempo que se leva para conseguir retorno principalmente financeiro. O investimento é em longo prazo e é preciso paciência para formar uma clientela e a mesma pode variar muito ao longo dos anos. O interessante na clínica acredito que seja a satisfação pessoal de atuar nessa área e poder ajudar outras pessoas. Na organizacional o desinteressante acredito que seja a dificuldade de aceitação do mercado da importância do psicólogo nas empresas não se limitando apenas ao processo de recrutamento e seleção. O interessante na organizacional é a possibilidade de atuar em várias áreas dentro da Psicologia. (Respondente formando, opção pela área clínica).

Entendo que a busca por um espaço por mais saturado que esteja é possível para um bom profissional. Porém, há uma questão prática envolvida. É possível eu estabelecer uma rede de relações que seja meu cartão de visitas, no que se refere a minha condição de bom aprendiz e conseqüentemente bom profissional, sem que eu gaste um bom tempo para tal? Creio que levando isso em consideração o mercado de trabalho para o psicólogo organizacional demanda menos investimento intelectual e também um menor movimento para se inserir no mercado. Soma-se a isso a visão de senso comum da não necessidade de um psicólogo clínico para dar conselhos - o que dificulta a captação de clientes e/ou pacientes. Acho que o mercado emergente para as organizações é mais atrativo para uma atuação na área organizacional. (Respondente recém-formado, opção pela área organizacional).

No subtópico “perspectiva salarial”, evidencia-se que a questão da remuneração é importante para o sujeito na sua escolha, mas não é uma questão prioritária, corroborando a abordagem teórica estudada na construção desta dissertação.

Conforme análise de Gondim, Bastos e Peixoto (2010), a área mais mal remunerada e de difícil inserção no mercado é a área clínica. A área da Psicologia que possui maior remuneração é a docência do ensino superior e, por fim, a segunda área mais bem remunerada e que comprovadamente oferece maior oportunidade de emprego é a área organizacional.

Analisando os resultados obtidos nas entrevistas com os recém-formados e formandos, fica evidenciado que, mesmo quem opta pela área clínica, está consciente de que o retorno financeiro não é de curto prazo como na área organizacional ou na própria docência do ensino superior, conforme se observa nos relatos:

Para muitos profissionais a escolha da subárea de atuação se dá por conta da remuneração, porém no meu caso eu escolhi a área clínica por gostar do que faço. Mesmo sabendo que é difícil e principalmente que a remuneração de início é muito pequena, mas tudo está dando certo graças a Deus! Agora é fato que sempre vejo anúncios de vagas com bons salários para área organizacional. (Respondente recém-formado, opção pela área clínica).

A remuneração é importante, mas tem outro item que pesa muito, que é o gostar da área e a flexibilidade de trabalho. (Respondente recém-formado, opção pela área clínica).

Procurei informações sobre a área clínica e a área organizacional. Primeiramente conversei com duas psicólogas, uma delas passou em um concurso em julho de 2010, está supercontente financeiramente, além de ter seu próprio consultório. Já a outra atua na clínica há dez anos, também tem seu consultório, mas segundo ela não pode contar apenas com esta remuneração. Por isso, nos últimos cinco anos optou em dar aula em uma faculdade. Já na área organizacional, conversei com vários profissionais, um trabalha em uma multinacional, ganha bem, porém deixou claro que a princípio ele sente que exerce a função de um administrador e não de psicólogo. Outro profissional disse que apenas atende a demanda da empresa com relação à “seleção de pessoas”. (Respondente formando, opção pela área organizacional).

Já no subtópico “persuasão dos professores e outros elementos influenciadores da área”, todos os entrevistados de ambas as opções de área se mostraram de certa

forma sugestionados pelas informações obtidas em sala de aula, sem deixar de destacar que a escolha da área de atuação foi predominantemente influenciada por uma questão de inserção ou não no mercado de trabalho, mais do que pelo próprio professor ou outros elementos. Desta forma, infere-se que os professores e demais influenciadores, apresentaram para os sujeitos um retrato do mercado de trabalho e das possibilidades de atuação do psicólogo dentro desse cenário, reforçando interesse prévio já identificado pelos alunos. Um dos depoentes ilustra esta afirmativa:

A grade curricular do curso de Psicologia é ampla, não cabendo possibilidades de aprofundar nas subáreas durante os primeiros anos da formação. Na minha opinião a faculdade na qual eu me formei preocupou-se em informar sobre as diversas áreas de atuação da Psicologia, através de matérias na grade curricular e de palestras ao longo do curso. O contato com os professores também foi importante para auxiliar na escolha da área. Tive mais professores que atuaram/atuam na área clínica do que organizacional. Todos relatam que a área clínica é interessante, pois é possível observar a melhora do paciente/cliente e que, ao mesmo tempo, traz dificuldades como estabelecer um nome do mercado, um local para atuação etc. Na área organizacional, os professores em sua maioria relatavam a dificuldade de estabelecer um trabalho dentro de uma organização sem o apoio da direção, com a resistência dos funcionários. De uma maneira geral os professores sempre relatavam que não importava a área de atuação que fôssemos escolher, deveríamos fazer isso com paixão. (Respondente recém-formado, opção pela área clínica).

Meus colegas me influenciaram sim. Em especial uma colega com a qual desenvolvi uma parceria muito bacana. Fazíamos trabalhos juntos, assiduidade na sala de aula, compromissos e responsabilidades, que achei importante não quebrar naquele momento da reta final do curso. (Respondente formando, opção pela área organizacional).

Percebi que alguns colegas de sala estavam inseguros no momento de fazer a escolha pela ênfase e, após uma palestra ministrada em sala de aula, na qual professores apresentaram o seu campo de atuação, fez com que muitos colegas definissem suas escolhas baseadas na apresentação destes professores. (Respondente recém-formado, opção pela área clínica).

Em relação à área organizacional, mais especificamente, dois depoimentos são destacados e reforçam a abordagem de Malvezzi (2010) quando afirma que a Psicologia é uma profissão dinâmica e polivalente.

Ressalta-se que essa persuasão que eventualmente mascara informações mais cotidianas sobre as atividades de atuação, no caso da Gestão de Pessoas, pode acabar gerando frustrações quando os alunos entram em contato com a realidade empresarial, pelo menos em um primeiro estágio de suas carreiras. A expectativa de atuação menos burocrática e mais estratégica, conforme discute Ulrich (1998), é quebrada quando eles ingressam nas áreas de RH já que acabam sendo integrados às áreas mais operacionais e atividades mais cotidianas da tarefa.

As atividades apresentadas pelos educadores ao longo do curso são claras. Porém, há um choque de idealizações ao enfrentarmos o mercado de trabalho. Geralmente começam cedo as ofertas de estágios nas organizações, quando iniciamos o estágio, percebemos que boa parte das atividades explicitadas pelos professores em sala de aula existe, mas não são cumpridas. Os psicólogos, infelizmente, em sua maioria, ficam condicionados a desenvolver suas atividades conforme necessidade, cultura e foco da instituição. Esses fatores *podam* as intervenções mais profundas, como atendimento individual de um colaborador, treinamento de equipes etc. Infelizmente, não são todas as empresas que nos permitem atuar de uma maneira mais ampla, eficiente e eficaz; deixando-nos às margens do trabalho maçante e em grande parte operacional da gestão de um RH. Há também a possibilidade para o profissional recém-formado trabalhar com consultorias. Acredito sinceramente que o profissional deva ser formado e capacitado para atuar em ambas as áreas. Visto que a oferta de mercado é grande na área organizacional e lá também há necessidade de atendimentos clínicos (sim, saúde do trabalhador implica em intervenções clínicas, pois o problema pode ir além da instituição). No meu caso, a escolha veio inclinada antes da formação. Trabalhei em instituições com psicólogos e assim começou o interesse pela profissão. O fato de ter adquirido bagagem prática sobre atuação em organização antes da teoria, ajudou a solidificar minha escolha. Tanto por identificação/satisfação, quanto por habilidade para desenvolvimento do trabalho. (Respondente recém-formado, opção pela área organizacional).

Essa clareza do papel da Psicologia Organizacional e do profissional da área só ficou clara quando optei pela área organizacional no 9º período quando ocorre o desmembramento da turma para a área clínica ou organizacional. Acredito que a área seja atrativa para os alunos, pois cada vez mais as organizações precisam de profissionais capacitados para atuarem de forma precisa. As atividades desenvolvidas pelos profissionais dessa área não dizem respeito somente ao recrutamento e seleção, como geralmente nos era apresentado e que foi introjetado. Ele atua também com treinamentos para desenvolvimento das pessoas que são o principal capital das empresas, com gestão por competência, com a implementação de benefícios para os funcionários, entre outros. O psicólogo organizacional tem que ser aquele que ao mesmo tempo dá importância às demandas da empresa, no que se refere a questões administrativas, e aos funcionários, no que diz respeito às suas necessidades, angústias, entre outros. Então o psicólogo tem

um papel de mediador, pois ambas as estruturas, administrativa e pessoal, precisam se aliar para atingirem os objetivos propostos pela empresa. Assim, o psicólogo organizacional precisa ser um parceiro estratégico da empresa. (Respondente formando, opção pela área organizacional).

Analisando o subtópico “oportunidade de estágio/emprego”, confirma-se que a credibilidade nos psicólogos e a demanda por eles atuando nas organizações crescem cada vez mais, principalmente, nos setores privados. A presente pesquisa mostrou que a maioria dos entrevistados confirmou que o leque de opções profissionais para a área organizacional é muito maior do que para a área clínica.

Algumas das respostas obtidas nas entrevistas refletem essa compreensão por parte dos respondentes:

A área organizacional tem mais ofertas de emprego, o que neste caso cria a impressão de que o mercado de trabalho está mais aberto para o psicólogo organizacional. Mas também considero que muitas dessas ofertas de emprego são para atuar como auxiliar de RH, o que caracteriza uma atividade de pouca complexidade para o psicólogo recém-formado. Portanto percebo uma saturação no mercado no que diz respeito ao profissional de recrutamento e seleção, uma vez que o profissional recém-formado é mais barato para a organização e as possibilidades de crescimento são poucas, causando rotatividade de mercado e desvalorização do profissional. Todavia também acredito que o mercado está se abrindo para a necessidade de reter talentos e desenvolver pessoas, o que torna o psicólogo organizacional que deseja se voltar para a atuação em treinamento e desenvolvimento peça chave para as organizações que desejam se destacar no mercado. Quanto à prática clínica, para mim é difícil falar sobre como percebo o mercado nesta área, pois sou bem distante desse tipo de atuação. Percebo que a abertura de centros de saúde que utilizam do serviço de apoio psicológico e a obrigatoriedade de cobertura ao atendimento psicológico pelos convênios de saúde como pontos positivos para quem deseja atuar nesta área. (Respondente recém-formado, opção pela área organizacional).

A inserção no mercado de trabalho é mais rápida para quem escolhe a área organizacional, não acho interessante promover o ilusionismo de mercado de trabalho na vida do acadêmico, sabemos que o mercado de trabalho é bastante competitivo, que tem mais oportunidade de adentrá-lo aquele que tem preparação para atuar dentro das organizações. (Respondente formando, opção pela área organizacional).

É interessante destacar, segundo Macêdo, Heloani e Cassiolato (2010), que o psicólogo brasileiro como profissional assalariado atua no setor público, privado e no

terceiro setor. A pesquisa dos autores revelou que o maior empregador para a área clínica é o setor público. Enquanto as organizações privadas priorizam a contratação de docentes e também de profissionais de Psicologia para atuarem na área de gestão, e o terceiro setor contrata psicólogos para atuarem em atividades de cooperados, voluntários ou autônomos.

A pesquisa dos autores revelou também que mais de 60% dos psicólogos entrevistados tinham duas ou mais atuações no mercado, o que poderia significar um vício pelo trabalho ou que os baixos rendimentos da subárea em questão os obrigassem a mais de uma tarefa para complementar a renda. Não se pode desconsiderar também que pode haver um desejo de conciliar interesses vocacionais, uma vez que nem sempre o trabalho assalariado oferece essa oportunidade (MACÊDO, HELOANI E CASSIOLATO, 2010).

É importante ressaltar a infinidade de campos de atuação para os profissionais de Psicologia. De acordo com Sampaio (1998) e, ainda, Gondim, Bastos e Peixoto (2010), a Psicologia é uma profissão capaz de compreender o ser humano e de atuar com o propósito de melhorar a qualidade de vida e a realização pessoal em variados contextos. Corroborando os autores acima citados, Malvezzi, Souza e Zanelli (2010) confirmam que a Psicologia é uma profissão plural, apresenta diversas e distintas categorias de condições e formas de trabalho.

No subtópico “aversão a outra área de atuação” confirma-se a predominância pela área clínica. De acordo com Gondim, Bastos e Peixoto (2010), há ainda um *glamour* e uma fantasia em torno da clínica que numericamente evidencia-se como a área que tem maior peso na profissão. Algumas respostas reforçam essa perspectiva:

Antes de conhecer a Psicologia de forma ampla, pensava que um profissional só atuava dentro do consultório e quando fui conhecer a área organizacional percebi que não era a área que eu queria, porém só consegui estagiar primeiro nessa área e só depois fui pra área clínica para confirmar o que eu queria realmente. O pior seria se eu não tivesse gostado da área clínica também e que fosse obrigada a trabalhar com gestão [...] (Respondente recém-formado, opção pela área clínica).

Nunca tive dúvidas que queria ser psicóloga. A Psicologia mostra um universo de opções para se trabalhar (...). Com relação à clínica, o que não me atrai é o trabalho em instituições psiquiátricas e com o

vício (drogas e álcool). Com relação à Psicologia Organizacional, afasto tudo o que se relaciona com RH. Cruz credo! É só burocracia. (Respondente formando, opção pela área clínica).

Em contraposição a essa aversão, também se poderia inferir sobre uma ausência de informações mais claras e conhecimento mais específico sobre a área, reduzindo-a a atividades operacionais que, como outras profissões, também fazem parte do seu universo, mas não se limitam a ele.

Resgatando os objetivos específicos determinados nesta dissertação, o que se pode concluir quanto ao primeiro deles - investigar em que medida a ideia de vocação profissional e interesse por uma dada área de trabalho, determina a escolha da profissão -, constatou-se que todos os entrevistados (formandos e recém-formados) fazem sua escolha profissional sustentada em fatores internos.

No que tange ao segundo objetivo específico - verificar quais informações são recebidas pelos estudantes, na sua formação como graduandos de Psicologia, em relação à atuação profissional na área organizacional e clínica -, constatou-se a necessidade constante de informações, uma vez que a Psicologia é uma profissão polivalente. Constatou-se também que a palestra oferecida pela IES Saberes no 8º período da graduação é um norteador para maioria dos discentes no momento de fazer a definição de ênfase de atuação profissional.

Sobre o terceiro objetivo específico - avaliar quais outros elementos de influência tendem a valorizar e/ou desvalorizar ambos os campos de atuação -, foi possível concluir que a minoria dos entrevistados (formandos e recém-formados) sente-se insegura na hora de escolher a área da Psicologia e acabam sendo influenciados por opiniões de colegas e significativamente de professores.

Em se tratando do quarto objetivo específico - analisar se há uma perspectiva dos estudantes quanto a ganhos financeiros obtidos em um ou outro campo e o quanto eles são parâmetro para a definição de atuação -, ao final do estudo, concluiu-se que todos os respondentes estão cientes que o retorno financeiro da área clínica é mais demorado do que o da área organizacional.

No que se refere ao quinto objetivo específico - examinar em que medida a opção pela área se dá em função da afinidade com os conteúdos da tarefa -, apurou-se que a maioria dos respondentes atua diariamente com tarefas associadas à Gestão de Pessoas e isto foi fator decisivo para a escolha da área de atuação. Nas respostas obtidas nas entrevistas, ficou claro que a Psicologia Organizacional é uma área que está crescendo, por isso, nota-se mais oportunidades de trabalho.

Com relação à área clínica sabe-se que é um dos campos de atuação dentro da Psicologia que se dedica ao tratamento e aos estudos dos transtornos mentais. E é por meio da utilização de técnicas específicas que os psicólogos clínicos proporcionam um autoconhecimento e conseqüentemente uma melhor qualidade de vida para seus pacientes.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente capítulo tem o propósito de apresentar as principais considerações desta pesquisa, a partir da análise dos dados empíricos do referencial teórico utilizado. Trata, ainda, das limitações do estudo e propõe conteúdos para novas investigações sobre o tema.

Visando atender ao objetivo geral - analisar quais fatores influenciam a escolha dos formandos e recém-formados em Psicologia sobre a preferência de atuação profissional no campo organizacional e clínico -, realizou-se uma pesquisa de campo que contou com uma população de 27 pessoas, separadas em dois blocos distintos: 9 formandos e 18 recém-formados em Psicologia, sendo utilizada entrevista semi-estruturada como instrumento de coleta de dados.

Para análise e interpretação qualitativa dos dados, foram formadas as seguintes categorias: interesse prévio pela área de atuação; atratividade do mercado de trabalho; perspectiva salarial; persuasão dos professores e outros elementos influenciadores; oportunidade de estágio/emprego e aversão a outra área de atuação.

Por meio da análise dos resultados obtidos nesta pesquisa, conclui-se que, apesar de todos os avanços apresentados nas duas últimas décadas na área de Gestão de Pessoas e das diversas possibilidades de atuação para o profissional de Psicologia, na atual conjuntura, ainda, a maioria das organizações, na percepção dos respondentes, atribuem ao psicólogo organizacional um papel meramente operacional e burocrático.

Essa realidade pode ser consequência de um momento histórico da Psicologia e também da transição pela qual o RH das organizações esteja passando. Idealmente o profissional de Psicologia é peça chave no mundo do trabalho, pois sua tarefa é a de entender, analisar e desenvolver alternativas de auxiliar as pessoas que

trabalham nas organizações, promovendo qualidade de vida que, conseqüentemente, resultará em benefícios/lucros para a empresa.

O Conselho Federal de Psicologia, na década de 1980, realizou pesquisas sobre o papel dos psicólogos nas organizações, demarcando assim a importância deles nas empresas. Este estudo revelou o predomínio de tarefas que tradicionalmente vinculam o trabalho do psicólogo nas empresas às ações de recrutamento e seleção, mas revelou também outras funções associadas à área de Gestão de Pessoas (ZANELLI, 1994).

Atualmente percebe-se que, em algumas organizações, o psicólogo já se encontra contribuindo com seus conhecimentos para auxiliá-las estrategicamente. Nas áreas de Gestão de Pessoas, em destaque, essa é uma necessidade e uma especialidade que não deveria ser efetivada isoladamente de outras categorias, pois se corre o risco de ignorar o ser humano na sua integralidade no interior das empresas.

Espera-se que a partir dessa pesquisa outras surjam com o propósito de ampliar e validar a importância dos psicólogos na sua inserção nas ações de RH e na elaboração e condução das estratégias empresariais, fortalecendo assim a identidade desse profissional nas organizações, seu foco sobre as pessoas nas empresas e os resultados empresariais.

É importante reconhecer as limitações da presente pesquisa. Tal pesquisa envolveu alunos recém-formados com ainda pouco tempo de atuação no mercado de trabalho, o que acabou aproximando os conteúdos das respostas entre formandos e recém-formandos. Desta forma, academicamente, sugere-se a realização de novos estudos que englobem outras categorias profissionais no campo de Gestão de Pessoas e outras IES privadas e públicas, ampliando o número de instituições e respondentes.

Para finalizar, reconhece-se que a presente pesquisa não pretende esgotar os assuntos abordados, mas contribuir com o tema Gestão de Pessoas e seus campos de atuação.

REFERÊNCIAS

- BASTOS, Antônio V. B. Áreas de atuação - em questão o nosso modelo profissional In: Conselho Federal de Psicologia. **Quem é o psicólogo brasileiro?** São Paulo: Edicon, 1988. p. 163-193.
- BASTOS, Antônio; GONDIM, Sônia; RODRIGUES, Ana C. Uma categoria profissional em expansão quantos somos e onde estamos? In: BASTOS, A.; GONDIM, S. (Org.). **O trabalho do psicólogo no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2010. p. 32-44.
- BAUER, Martin W.; GASKELL, George. **Pesquisa Qualitativa com Texto, Imagem e Som: um manual prático**. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 2002.
- BIRCHAL, Sérgio O.; MUNIZ, Reynaldo M. A lógica do capitalismo e o trabalho humano. In: GOULART, Íris B. (Org.). **Psicologia organizacional e do trabalho: teoria, pesquisa e temas correlatos**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002. p. 37-51.
- BOCK, Ana; FURTADO, Odair; TEIXEIRA, Maria. **Psicologia: uma introdução ao estudo da Psicologia**. São Paulo: Saraiva. 2002.
- COLLIS, Jill; HUSSEY, Roger. **Pesquisa em administração: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação**. Porto Alegre: Bookman, 2005.
- CRAWFORD, Richard. A emergência da economia do conhecimento. In: CRAWFORD, Richard. **Na era do capital humano**. São Paulo: Atlas, 1994. p. 15-33.
- CRITES, John. **Psicologia vocacional**. Buenos Aires: Paidós, 1974.
- DAVEL, Eduardo; VERGARA, Sylvia. (Org.). **Gestão com pessoas e subjetividade**. São Paulo: Atlas, 2001.
- FISCHER, André L. **A constituição do modelo competitivo de gestão de pessoas no Brasil** – um estudo sobre as empresas consideradas exemplares. Orientadora: Maria Tereza Leme Fleury. 1998. 391 f. Tese (Doutorado em Administração) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1998.
- FISCHER, André Luiz. O conceito de modelo de gestão de pessoas – modismo e realidade em gestão de recursos humanos nas empresas brasileiras. In: DUTRA, Joel S. **Gestão por competências: um modelo avançado para o gerenciamento de pessoas**. São Paulo: Gente, 2001. p. 9-23.
- FRANÇA, Júnia L; VASCONCELLOS, Ana C. **Manual para normalização de publicações técnico-científicas**. Belo Horizonte: Ed. UFMG, 2007.
- FRANCO, Maria Laura P. B. **Análise de conteúdo**. Brasília: Líber Livro, 2005.

GIL, Antônio C. **Gestão de pessoas**: enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2001.

GODOY, Arilda. S. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **RAE – Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 35, n. 2, p. 57-63, mar./abr. 1995.

GONDIM, Sônia; BASTOS, Antônio; PEIXOTO, Liana. Áreas de atuação, atividades e abordagens teóricas do psicólogo brasileiro. In: BASTOS, Antônio; GONDIM, Sônia (Org.). **O trabalho do psicólogo no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2010. p. 174-199.

GONDIM, Sônia; MAGALHÃES, Mauro; BASTOS, Antônio. Escolha da profissão: as explicações construídas pelos psicólogos brasileiros. In: BASTOS, Antônio; GONDIM, Sônia (Org.). **O trabalho do psicólogo no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2010. p. 66-84.

GOULART, Íris B. Estudos exploratórios em Psicologia organizacional e do trabalho. In: GOULART, Íris B. (Org.) **Psicologia organizacional e do trabalho**: teoria, pesquisa e temas correlatos. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2010. p. 40-50.

GOULART, Íris B. Gerenciamento de Pessoas: conceito, evolução e perspectivas atuais. In: GOULART, Íris B. (Org.) **Psicologia organizacional e do trabalho**: teoria, pesquisa e temas correlatos. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002, p. 187-205.

GOULART, Íris B.; GUIMARÃES, Renata F. Cenários contemporâneos do Mundo do Trabalho. In: GOULART, Íris B. (Org.) **Psicologia organizacional e do trabalho**: teoria, pesquisa e temas correlatos. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002, p. 17-29.

GOULART, Íris B; SAMPAIO, Jáder R. **Psicologia do trabalho e gestão de recursos humanos**: estudos contemporâneos. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1998, p. 19-40.

HANASHIRO, Darcy M. M.; MARCONDES, Reynaldo C. A perspectiva de um sistema estratégico de recompensas para executivos: desafios e oportunidades. In: ENCONTRO DA ANPAD, 27., 2002, Salvador. **Resumos dos trabalhos apresentados...** Salvador [s.n.], 2002. p. 290.

HELOANI, Roberto; MACÊDO, Kátia; CASSIOLATO, Rosângela. O exercício da profissão: características gerais na inserção profissional do psicólogo. In: BASTOS, Antônio; GONDIM, Sônia (Org.). **O trabalho do psicólogo no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2010. p. 107-130.

HOLLAND, John L. Exploring careers with a typology: what we have learned and some new directions. **American Psychologist**, v. 51, n. 4, p. 397-406, Apr. 1996.

MALVEZZI, Sigmar. A profissionalização dos psicólogos: uma história de promoção humana. In: BASTOS, Antônio; GONDIM, Sônia (Org.). **O trabalho do psicólogo no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2010. p. 17-31.

MALVEZZI, Sigmar; SOUZA, Janice; ZANELLI, José C. Inserção no mercado de trabalho: os psicólogos recém formados. In: BASTOS, Antônio; GONDIM, Sônia (Org.). **O trabalho do psicólogo no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2010. p. 85-106.

MARCONI, Marina A.; LAKATOS, Eva M. **Fundamentos de metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 2007.

MINAYO, Maria Cecília S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. São Paulo: Hucitec, 1994.

MINAYO, Maria Cecília S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. São Paulo: Hucitec, 2006.

MINAYO, Maria Cecília S. (Org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis: Vozes, 2001.

MORGAN, Gareth. **Imagens da Organização**. São Paulo: Atlas, 2009.

OLIVEIRA, Sílvio L. **Tratado de metodologia científica: projetos de pesquisas, TGI, TCC, monografias, dissertações e teses**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.

PSICOLOGIA *ON LINE* (POL). Sistema Conselhos – 2008. Disponível em: <http://www.pol.org.br/pol/cms/pol/sistema_conselhos/historico.html>. Acesso em: 30 set. 2011.

QUIVY, Raymond; CAMPENHOUDT, Luc Van. **Manual de investigação em ciências sociais**. Lisboa: Gradiva, 1998.

ROESCH, Sylvia M. A. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração: guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de caso**. São Paulo: Atlas, 2005.

SAMPAIO, Jáder R. Política, regulação e Psicologia do trabalho: notas para um estudo histórico. In: SEMANA DE PSICOLOGIA POLÍTICA, 2, 1994, Belo Horizonte. **Anais...** Belo Horizonte: Centro de Estudos de Psicologia/UFMG, 1994. p. 42-53.

TAYLOR, Frederick W. **Princípios de administração científica**. São Paulo: Atlas, 1995.

SCHULTZ, Duane P.; SCHULTZ, Sydney E. **História da Psicologia moderna**. São Paulo: Cultrix, 2002.

STEWART, Tomas A. **Capital intelectual: a nova vantagem competitiva das empresas**. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

ULRICH, David. **Os campeões de recursos humanos**. São Paulo: Futura, 1998.

ULRICH, David. **Recursos humanos estratégicos**. São Paulo: Futura, 2004.

VERGARA, Sílvia C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2005.

YAMAMOTO, Oswaldo H. **A crise e as alternativas da Psicologia**. São Paulo: Edicon, 1987.

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 3ª ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

WOOD JÚNIOR, Thomaz. Mudança organizacional: introdução ao tema. In: WOOD JUNIOR, Thomaz (Coord.). **Mudança organizacional**. São Paulo: Atlas, 2000. p. 268-289.

WOOD JÚNIOR, Thomaz. Mudança organizacional e transformação da função de recursos humanos. In: WOOD JUNIOR, Thomaz (Coord.). **Mudança organizacional – aprofundando temas atuais em administração de empresas**. São Paulo: Atlas, 2004. p. 268-289.

ZANELLI, José C. **O psicólogo nas organizações de trabalho: formação e atividades**. Florianópolis: Paralelo, 1994.

ZANELLI, José C.; BORGES-ANDRADE, Jairo E.; BASTOS, Antônio (Org.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

APÊNDICE A**ROTEIRO DE ENTREVISTA****ALUNOS FORMANDOS****DADOS DEMOGRÁFICOS**

Nome: _____

Sexo: _____ Idade: _____

Tem outra graduação? () Sim () Não Qual? _____

Previsão da conclusão da graduação em Psicologia (constar o semestre e o ano):
____/____

1. Qual área da Psicologia (organizacional ou clínica) você escolheu no penúltimo semestre da sua graduação?
2. Pretende manter a área escolhida ao final da graduação ou pensa em mudar de área de atuação?
3. Quais são os reais motivos que levam o aluno a escolher essa determinada área da Psicologia como espaço de atuação?
4. Tem ficado claro durante o curso quais são as atividades desenvolvidas pelo profissional de Psicologia que atua na área organizacional? Quais são? Elas parecem atrativas aos alunos? Justifique.
5. Como você avalia as informações que estão sendo fornecidas pela sua faculdade para auxiliar na escolha da sua área? Justifique.
6. O que os professores têm relatado de interessante e desinteressante (o que atrai ou não atrai para atuação nas áreas) sobre as áreas da Psicologia (especificamente organizacional e clínica)?
7. Os colegas costumam ter influência sobre a escolha da área de atuação? Em que medida?

8. Você está buscando informações sobre os campos de atuação por meio de outras fontes (além da faculdade, professores e colegas)? Quais?
9. Como você avalia o mercado de trabalho para o psicólogo organizacional e para o psicólogo clínico?
10. A escolha da área da Psicologia costuma ser baseada em quais aspectos? Remuneração é um deles? (Pergunta a ser feita apenas após a exposição da resposta, caso não seja mencionada a remuneração). No seu caso, o que determinou a escolha?
11. Você mudou de opinião desde que ingressou no curso sobre em que área atuar? Se sim, o que o levou a isso?
12. Você exerce outra atividade profissional além da Psicologia (em caso de estágio)? Qual atividade? Exerce há quanto tempo? Por qual razão?
13. Como você vê sua atuação profissional daqui a seis meses?
14. Como você percebe as oportunidades para o seu crescimento profissional na área da Psicologia em que se formou?

APÊNDICE B**ROTEIRO DE ENTREVISTA
ALUNOS RECÉM-FORMADOS****DADOS DEMOGRÁFICOS**

Nome: _____

Sexo: _____ Idade: _____

Tem outra graduação? () Sim () Não Qual? _____

Conclusão da graduação em Psicologia (constar o semestre e o ano): ____/____

1. Qual área da Psicologia (organizacional ou clínica) você escolheu no penúltimo semestre da sua graduação?
2. Quando você finalizou seu curso, você manteve a área escolhida ou mudou de área de atuação?
3. Quais são os reais motivos que levam o aluno a escolher essa determinada área da Psicologia como espaço de atuação?
4. Fica claro durante o curso quais são as atividades desenvolvidas pelo profissional de Psicologia que atua na área organizacional? Quais são? Elas parecem atrativas aos alunos? Justifique.
5. Como você avalia as informações que foram fornecidas pela sua faculdade para auxiliar na escolha da sua área? Justifique.
6. O que os professores relataram de interessante e desinteressante (o que atrai ou não atrai para atuação nas áreas) sobre as áreas da Psicologia (especificamente organizacional e clínica)?
7. Os colegas costumam ter influência sobre a escolha da área de atuação? Em que medida?
8. Você buscou informações sobre os campos de atuação por meio de outras fontes (além da faculdade, professores e colegas)? Quais?

9. Como você avalia o mercado de trabalho para o psicólogo organizacional e para o psicólogo clínico?
10. A escolha da área da Psicologia costuma ser baseada em quais aspectos? Remuneração é um deles? (Pergunta a ser feita apenas após a exposição da resposta, caso não seja mencionada a remuneração). No seu caso, o que determinou a escolha?
11. Você mudou de opinião desde que ingressou no curso sobre em que área atuar? Se sim, o que o levou a isso?
12. Você exerce outra atividade profissional além da Psicologia? Qual atividade? Exerce há quanto tempo? Por qual razão?
13. Como você vê sua atuação profissional daqui a seis meses?
14. Como você percebe as oportunidades para o seu crescimento profissional na área da Psicologia em que se formou?

APÊNDICE C
TERMO DE CONSENTIMENTO

Eu _____
estou ciente da pesquisa “Entre a clínica e a organização: O dilema do Psicólogo e o desafio da atração para a Gestão de Pessoas”, de autoria da mestranda em Administração das Faculdades Integradas de Pedro Leopoldo, Andréia Barbosa de Faria, sob a supervisão da Prof^a Dr^a Amyra Moyzes Sarsur.

Tenho interesse e disponibilidade em colaborar com este estudo enquanto entrevistado. Autorizo a pesquisadora Andréia Barbosa de Faria a utilizar, em produção científica o conteúdo da minha entrevista, desde que seja preservada minha privacidade, através do uso de pseudônimo.

Estou ciente da pesquisa e da liberdade de me retirar do processo por algum impedimento pessoal ou ético.

Belo Horizonte, _____ de _____ de _____

Assinatura: _____

Muito obrigada pela sua colaboração.

Pesquisadora responsável: Andréia Barbosa de Faria

ANEXO A

LEI 4119, 27 DE AGOSTO DE 1962

Dispõe sobre os cursos de formação em Psicologia e regulamenta a profissão de Psicólogo

CAPÍTULO I Dos Cursos

Art. 1º- A formação em Psicologia far-se-á nas Faculdades de Filosofia, em cursos de bacharelado, licenciado e Psicólogo.

Art. 2º- (Vetado).

Art. 3º- (Vetado).

Parágrafo único - (Vetado).

Art. 4º- (Vetado).

§ 1º- (Vetado).

§ 2º- (Vetado).

§ 3º- (Vetado).

§ 4º- (Vetado).

§ 5º- (Vetado).

§ 6º- (Vetado).

CAPÍTULO II Da vida escolar

Art. 5º- Do candidato à matrícula no curso de bacharelado exigir-se-á idade mínima de 18 anos, apresentação do certificado de conclusão do ciclo secundário, ou curso correspondente, na forma da lei de exames vestibulares.

Parágrafo único - Ao aluno que concluir o curso de bacharelado será conferido o diploma de Bacharel em Psicologia.

Art. 6º- Do candidato à matrícula nos cursos de licenciado e Psicólogo se exigirá a apresentação do diploma de Bacharel em Psicologia.

§ 1º- Ao aluno que concluir o curso de licenciado se conferirá o diploma de Licenciado em Psicologia.

§ 2º - Ao aluno que concluir o curso de Psicólogo será conferido o diploma de Psicólogo.

Art. 7º- Do regimento de cada escola poderão constar outras condições para matrícula nos diversos cursos de que trata esta lei.

Art. 8º- Por proposta e a critério do Conselho Técnico Administrativo (C.T.A.) e com aprovação do Conselho Universitário da Universidade, poderão os alunos, nos vários cursos de que trata esta lei, ser dispensados das disciplinas em que tiverem sido aprovados em cursos superiores, anteriormente realizados, cursos esses oficiais ou devidamente reconhecidos.

§ 1º - No caso de Faculdades isoladas, a dispensa referida neste artigo depende de aprovação do órgão competente do Ministério da Educação e Cultura.

§ 2º - A dispensa poderá ser de, no máximo, seis disciplinas do curso de bacharelado, duas do curso de licenciado e cinco do curso de Psicólogo.

§ 3º - Concedida a dispensa do número máximo de disciplinas previstas no parágrafo anterior, o aluno poderá realizar o curso de bacharelado em dois anos e, em igual tempo, o curso de Psicólogo.

Art. 9º- Reger-se-ão os demais casos da vida escolar pelos preceitos da legislação do ensino superior.

CAPÍTULO III

Dos direitos conferidos aos diplomados

Art.10 - Para o exercício profissional é obrigatório o registro dos diplomas no órgão competente do Ministério da Educação e Cultura.

Art.11 - Ao portador do diploma de Bacharel em Psicologia, é conferido o direito de ensinar Psicologia em cursos de grau médio, nos termos da legislação em vigor.

Art.12 - Ao portador do diploma de Licenciado em Psicologia é conferido o direito de lecionar Psicologia, atendidas as exigências legais devidas.

Art.13 - Ao portador do diploma de psicólogo é conferido o direito de ensinar Psicologia nos vários cursos de que trata esta lei, observadas as exigências legais específicas, e a exercer a profissão de Psicólogo.

§ 1º- Constitui função privativa do Psicólogo a utilização de métodos e técnicas psicológicas com os seguintes objetivos:

- a) diagnóstico psicológico;
- b) orientação e seleção profissional;
- c) orientação psicopedagógica;
- d) solução de problemas de ajustamento.

§ 2º- É da competência do Psicólogo a colaboração em assuntos psicológicos ligados a outras ciências.

Art.14 - (Vetado).

CAPÍTULO IV

Das condições para funcionamento dos cursos

Art.15 - Os cursos de que trata a presente lei serão autorizados a funcionar em Faculdades de Filosofia, Ciências e Letras, mediante decreto do Governo Federal, atendidas as exigências legais do ensino superior.

Parágrafo único - As escolas provarão a possibilidade de manter corpo docente habilitado nas disciplinas dos vários cursos.

Art.16 - As Faculdades que mantiverem cursos de Psicólogo deverão organizar serviços clínicos e de aplicação à educação e ao trabalho orientados e dirigidos pelo Conselho dos Professores do curso, abertos ao público, gratuitos ou remunerados.

Parágrafo único - Os estágios e observações práticas dos alunos poderão ser realizados em outras Instituições da localidade, a critério dos Professores do curso.

CAPÍTULO V

Da revalidação de diplomas

Art.17 - É assegurada, nos termos da legislação em vigor, a revalidação de diplomas expedidos por Faculdades estrangeiras que mantenham cursos equivalentes aos previstos na presente lei.

Parágrafo único - Poderão ser complementados cursos não equivalentes, atendendo-se aos termos do **art. 8º** e de acordo com instruções baixadas pelo Ministério da Educação e Cultura.

CAPÍTULO VI

Disposições Gerais e Transitórias

Art.18 - Os atuais cursos de Psicologia, legalmente autorizados, deverão adaptar-se às exigências estabelecidas nesta lei, dentro de um ano após sua publicação.

Art.19 - Os atuais portadores de diploma ou certificado de especialista em Psicologia Educacional, Psicologia Clínica ou Psicologia Aplicada ao Trabalho expedidos por estabelecimento de ensino superior oficial ou reconhecido, após estudos em cursos regulares de formação de Psicólogos, com duração mínima de quatro anos ou estudos regulares em cursos de pós-graduação com duração mínima de dois anos, terão direito ao registro daqueles títulos, como Psicólogos, e ao exercício profissional.

§ 1º- O registro deverá ser requerido dentro de 180 dias, a contar da publicação desta lei.

§ 2º- Aos alunos matriculados em cursos de especialização a que se refere este artigo, anteriormente à publicação desta lei, serão conferidos após a conclusão dos cursos, idênticos direitos desde que requeiram o registro profissional no prazo de 180 dias.

Art.20 - Fica assegurado aos funcionários públicos efetivos o exercício dos cargos e funções, sob as denominações de Psicólogo, Psicologista ou Psicotécnico, em que já tenham sido providos na data de entrada em vigor desta lei.

Art.21 - As pessoas que, na data da publicação desta lei, já venham exercendo ou tenham exercido, por mais de cinco anos, atividades profissionais de Psicologia Aplicada, deverão requerer no prazo de 180 dias, após a publicação desta lei, registro profissional de Psicólogo.

Art.22 - Para os efeitos do artigo anterior, ao requerimento em que solicita registro, na repartição competente do Ministério da Educação e Cultura, deverá o interessado juntar seus títulos de formação, comprovantes de exercício profissional e trabalhos publicados.

Art.23 - A fim de opinar sobre os pedidos de registro, o Ministério da Educação e Cultura designará uma comissão de cinco membros, constituída de dois professores universitários de Psicologia Educacional e três especialistas em Psicologia Aplicada. (vetado).

Parágrafo único - Em cada caso, à vista dos títulos de formação, obtidos no País ou no estrangeiro, comprovação do exercício profissional e mais documentos, emitirá a comissão parecer justificado, o qual poderá concluir pela concessão pura e simples do registro, pela sua denegação, ou pelo registro condicionado à aprovação do interessado em provas teóricopráticas.

Art.24 - O Ministério da Educação e Cultura expedirá, no prazo de 60 (sessenta) dias, a contar da publicação desta lei, as instruções para sua execução.

Art.25 - Esta lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Brasília, 27 de agosto de 1962

141º da Independência e 74º da República.

João Goulart

F. Brochado da Rocha

Roberto Lyra