

Faculdade de Ciências Humanas e da Saúde - Curso de Psicologia

Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

São Paulo, 2009

Autor: Fábio Palmieri Perruci

**O PROCESSO DE CONSTITUIÇÃO DA IDENTIDADE DO PSICÓLOGO
ORGANIZACIONAL**

**Faculdade de Ciências Humanas e da Saúde - Curso de Psicologia - Pontifícia
Universidade Católica de São Paulo**

Trabalho de Conclusão de Curso

São Paulo, 2009

Autor: Fábio Palmieri Perruci

**O PROCESSO DE CONSTITUIÇÃO DA IDENTIDADE DO PSICÓLOGO
ORGANIZACIONAL**

Trabalho de conclusão de curso como exigência parcial para a graduação no curso de Psicologia, sob orientação da Prof^a Carmem Lúcia Rittner

AGRADECIMENTOS

Dedico este trabalho aos meus familiares, e em especial à minha querida Clara, pelo amor, carinho e paciência!

À minha mãe e ao meu pai por tudo que me ensinaram. Serei grato para sempre!

Ao meu irmão e sua esposa, pelo incentivo, pelo apoio constante, compreensão e carinho.

À minha orientadora, Professora Carmem Rittner, pela sua competência, compreensão e humanismo. A minha admiração e gratidão!

Aos meus colegas de turma em todos os anos, pelo acolhimento, compreensão, apoio e companheirismo.

A todos os meus amigos que, de uma ou de outra forma, me incentivaram e me apoiaram, contribuindo fortemente para este sucesso. Um abraço!

À Fundação Aniela e Tadeusz Ginsberg, pela concessão da bolsa de estudo nos últimos dois anos, que viabilizaram a realização não só deste trabalho, mas principalmente da conclusão do meu curso. Continuem atendendo à esta justa causa!

Trabalho de autoria de Fábio Palmieri Perruci. Título: O Processo de constituição da identidade do psicólogo organizacional, 2009, sob orientação da Prof^a Carmem Lúcia Rittner.

RESUMO

Este trabalho visa discutir aspectos da identidade profissional do psicólogo organizacional, a partir de entrevistas com profissionais que já atuam na área há mais de 5 (cinco) anos. O objetivo é oferecer uma visão ampliada das possibilidades e desafios que cercam a atuação desse profissional, procurando identificar em seus discursos, aspectos que remetam a uma responsabilidade social norteadora de ações de transformação. Especificamente para esta pesquisa, dada a sua complexidade, optamos por uma abordagem sócio-histórica, de índole qualitativa. Deste ponto de vista, entendemos por método o conjunto de procedimentos mediadores concretos de organização de conhecimento, que nos permite, neste caso, apreender o sentido que o sujeito atribui a si e a sua atuação profissional e como tudo isso vem sendo constituído. A apresentação dos resultados foi dividida entre os três núcleos de significação que dão a sustentação ao processo de constituição da identidade profissional do psicólogo organizacional nesse trabalho.

Psicologia Social

Palavras-chave: Psicologia organizacional, identidade, atuação profissional.

SUMÁRIO

1	Introdução.....	07
1.1	Organizações e Psicologia Organizacional.....	09
1.2	Identidade e Identidade profissional.....	12
2	Método.....	19
2.1	Procedimento.....	23
3	Resultados.....	26
3.1	Prática como Elemento da Identidade.....	26
3.2	Validade e crítica da própria atuação.....	28
3.3	Percepção do que a ação promove.....	31
4	Conclusão.....	32
6	Referências Bibliográficas.....	35
7	Anexos.....	38

Identidade é metamorfose.
É sermos o Um e um Outro,
para que cheguemos a ser Um,
numa infindável transformação.
- Ciampa

CAPÍTULO I - INTRODUÇÃO

O presente trabalho visa compreender e discutir o processo de constituição da identidade profissional do psicólogo organizacional, e contribuir para romper com as especulações quanto ao papel deste e sua importância na sociedade. O objetivo do trabalho é oferecer uma visão ampliada das possibilidades e desafios que cercam a atuação desse profissional, com base na teoria sócio-histórica, e partindo do princípio de que “identidade deve ser sempre vista como metamorfose e como movimento permanente de transformação” (BOCK, 1999). O interesse por este tema surgiu a partir de anseios pessoais em relação à área, assim como a constatação da representatividade quantitativa desta no ofício do psicólogo no Brasil (CODD, 1994).

Ao realizar uma pesquisa sobre o assunto, pude verificar que o tema da identidade profissional do psicólogo organizacional carece de maior investigação. São muitas as pesquisas que abordam temas relacionadas à área (TONETTO et al, 2008), porém não consegui achar alguma que tratasse especificamente da temática da Identidade Profissional do Psicólogo Organizacional, apesar da enorme semelhança com as discussões dos trabalhos acadêmicos de Sigmar Malvezzi, os quais tenho como grandes referências para a delimitação do tema no contexto brasileiro.

A psicologia organizacional tem tido poucas pesquisas no campo da psicologia social e crítica. Uma possível explicação para tal, é a de que os psicólogos entendam que trata-se de um campo de interesse maior por parte dos sociólogos ou administradores que estudem as relações de trabalho. Outra possibilidade é o afastamento do mundo acadêmico de grande parte dos psicólogos que decidem seguir a carreira corporativa em Psicologia Organizacional, portanto é um campo que necessita maior estudo na área da Psicologia.

No artigo *Psychology, Ideology and the Human Subject*, Adlam et al (1977) apesar de não explicitamente abordarem os problemas relativos ao trabalho, puderam contribuir para relacionar a Psicologia ao mundo do trabalho. Neste artigo, os autores desenvolveram diversas maneiras de considerar os problemas no trabalho, contudo trata-se de um trabalho que não conseguimos encontrar muitos outros similares no âmbito da psicologia. Isso porque, possivelmente, pelo fato dos autores deste livro

estarem interessados inicialmente em discutir as implicações do marxismo e desenvolver suas análises através exatamente da teoria marxista com o respaldo de toda a teoria social européia, algo bastante comum para o trabalho de sociólogos, é plausível pensar que a não continuidade dessa tradição tenha afetado no pouco interesse de uma geração mais nova de psicólogos. (Adlam et al., 1977).

Entretanto, é preciso estar atento que Vigotski (1998) representa uma exceção a esse caso, pois ao aplicar o marxismo à ciência, estava preocupado em elaborar um método, "... um sistema de procedimentos mediadores concretos de organização dos conhecimentos que podem ser aplicados precisamente à escala desta ciência... A dialética (metodologia) é chamada a reproduzir no plano do cognitivo a dialética objetiva do psiquismo".

Desta forma, devemos destacar que como decorrência da adoção desta perspectiva metodológica, está a crítica radical das visões reducionistas, objetivistas e subjetivistas, a discussão sobre a relação aparência e essência, parte-todo, a importância da noção de historicidade, de processo e a noção de mediação.

É de extrema importância que os psicólogos possam começar a se engajar no estudo das relações de trabalho e de sua própria identidade neste campo de atuação, pois tanto sociólogos quanto administradores tendem a perder de vista as questões de subjetividade e o lugar do que é psicológico na prática do mundo do trabalho. A psicologia portanto, pode contribuir na área tocando em temas centrais acerca da subjetividade e subjetivação, muitas vezes deixadas de lado por outras áreas do conhecimento.

Embora a Psicologia Organizacional e do trabalho seja uma área de grande escolha de exercício profissional, não se vê os cursos de Psicologia, na sua maioria, discutindo-a em toda a sua complexidade e dinâmica de transformação. Rittner (2008) discute essa questão em sua tese de mestrado, e afirma que a visão dos alunos de psicologia é demasiadamente centrada na atuação clínica. Com isso, fortalecem-se representações sociais, definidas como uma forma de conhecimento socialmente elaborada e partilhada, com um objetivo prático, e que contribui para a construção de uma realidade comum a um conjunto social, que concebem o campo de atuação profissional em psicologia organizacional de forma limitada.

Quanto mais cresce a importância das organizações na sociedade, mais crescem as críticas que a psicologia, no âmbito acadêmico, faz à atuação do psicólogo organizacional. Isso fica evidenciado através das palavras de Wanderley Codo (1994):

“(...) sente-se claramente que os professores e alunos de psicologia referem-se a esta especialidade como uma espécie de irmã menor da psicologia, um misto de asco e comiseração comum à mãe (prendada) que se refere a uma filha que se prostituiu ” (p. 72)

Foucault foi um historiador que afirmou o tempo todo a política de silenciamento a que eram submetidos certos grupos sociais. Os discursos são constrangidos por determinadas regras, as dos grupos que se apresentam como os representantes dos saberes da ciência, que pretendem falar em nome de todos (Foucault, 1971/2004). Portanto, o objetivo desse trabalho é ouvir esse grupo, que é de certa forma marginalizado academicamente, e ajudar a desvendar o processo de constituição de sua identidade.

I.1 Organizações e Psicologia Organizacional

Em geral, os psicólogos organizacionais estão interessados em questões comportamentais associadas ao trabalho, concentrando o foco de sua atuação tradicionalmente dentro das empresas em sub-áreas como recrutamento e seleção de pessoal, avaliação de desempenho, treinamento e desenvolvimento, aplicação de teorias psicométricas, e algumas outras divisões menos tradicionais, afim de assegurar às empresas ou por quem quer que se dêem as relações laborais, a aquisição de pessoal dotado das habilidades necessárias e adequadas ao perfil buscado, e ao indivíduo maior satisfação no trabalho. Quer na seleção, quer no treinamento, o princípio que vigora é o de manter o homem certo no lugar certo, e, também, adequar o homem ao trabalho, reduzindo ao mínimo a probabilidade de erro.

A psicologia organizacional tem o foco no comportamento individual, assim como é influenciada pela estrutura da organização. Em função disso, pode-se definir a psicologia organizacional como uma ciência aplicada de caráter social que, fazendo

eixo no homem em seu ambiente de trabalho, tenta explicar os complexos processos psicológicos que se desencadeiam na interdependência de fatores.

As empresas, definidas como sistemas constituídos por um grupo de pessoas que conformam subgrupos setoriais, integrados por indivíduos interagentes e interdependentes, constituem um sistema aberto em constante comunicação com o contexto para perceber suas variações e adaptar-se as suas necessidades. Dentro destas é possível observar um sistema formal, com seus regulamentos de processos, e um sistema informal determinado pela atividade e interação habitual da organização.

A organização é a configuração de um grupo humano complexo que atua dentro de um contexto deliberadamente constituído para a realização de fins e necessidades específicas. O eixo central desta estrutura é a autoridade que regula os papéis e suas interações. Desta forma, é necessário se questionar se há espaço para que haja promoção da emancipação dos integrantes deste grupo, através da atuação do psicólogo ou de qualquer outra maneira.

Definidos ambos os elementos, pode se dizer que a psicologia se relaciona com a organização através dos recursos humanos. A psicologia organizacional surge com o objetivo de realizar uma análise não só do indivíduo e sua saúde, mas também das relações interpessoais dentro da organização para aperfeiçoar seu rendimento e permitir, desta maneira, uma maior efetividade global. Malvezzi (1979) realça esse aspecto da seguinte forma ao falar da atuação de psicólogos organizacionais:

“Essa amostra da revisão bibliográfica indica a tendência de se prescrever, como papel para os psicólogos, a corresponsabilidade pela ocorrência do sistema de atividades capaz de levar as organizações de seu atual estado, para um estado desejado, optando por melhores alternativas e, participando do processo de escolhas que configura a organização.” (p. 72)

Uma organização pode ser fonte de enriquecimento no desenvolvimento pessoal e promotora do bem-estar. Desde esta perspectiva, o desejo de indivíduos e organizações é o nexos de tais vinculações e, em virtude disso, a organização terá por desafio conhecer, em cada empregado, qual é o desejo e as motivações que o fazem permanecer na organização.

A área de Psicologia organizacional e do trabalho está apoiada em um tripé que corresponde aos seus principais objetos de estudo e intervenção – a organização, o trabalho e os processos de gestão. Assim, constitui-se como um domínio que faz interfaces com vários outros campos do saber, o que é fonte de diversidade teórica, metodológica e tecnológica.

A evolução econômica e o investimento em tecnologia e pessoal dependem do acesso a múltiplas fontes de informação e à atualização do conhecimento. Hoje, as pessoas vivem e trabalham em uma sociedade na qual a inserção nas redes de informação diferencia seu desempenho, assim como o conhecimento é a nova forma de fronteira entre empresas e instituições. Na era da globalização, a eficácia de uma empresa depende de seu capital intelectual e de seu capital social. O primeiro é o conhecimento disponível na empresa, a velocidade de sua combinação em sistemas mais complexos e o modo de sua utilização para agregar valor aos negócios. O segundo é o acesso permanente a fontes de informação e a propriedade compartilhada de informações. A equipe de trabalho é construída através da contínua aprendizagem organizacional, ou a aquisição e socialização do conhecimento através dos indivíduos e sua consequente transformação em padrões coletivos de desempenho. Na empresa o importante não é ter indivíduos que aprendem, mas grupos que absorvem o conhecimento, o incorporam, e o transformam em conduta coletiva. (MALVEZZI, 2005, p3-4).

Em seu ensaio sobre a reinstitucionalização do trabalho, Malvezzi (2005) destaca a forma de trabalho profissional esperada pela sociedade no século XXI e discute os aspectos que levam as empresas modernas a apostarem na atuação de profissionais que, além de suas competências específicas, sejam capazes de uma atuação na qual o diagnóstico freqüente e as decisões coletivas, precedidas de investigação e reflexão, orientem uma ação transformadora.

Trata-se de priorizar o desenvolvimento da pessoa, por meio de mudanças planejadas e participativas, nas quais o homem possa adquirir maior controle de seu ambiente. O crescimento individual que se pretende deve conduzi-lo a apreender sua inserção nas relações com o grupo e as relações do grupo com a estrutura organizativa e com a sociedade. A idéia é que toda mudança no homem pode produzir mudanças

em seu ambiente e vice-versa. A intenção é a de preparar o homem para o controle de suas próprias mudanças e as mudanças do ambiente exterior. Produzir é uma forma de alterar o ambiente. A produtividade, necessária para a sobrevivência da espécie humana, coloca-se intrinsecamente associada à motivação, ao envolvimento e à conscientização do significado do ato de produzir (ZANELLI, 2002, p.35).

Não se pode, para se chegar a um questionamento posterior em relação a essa investigação, deixar de se considerar o papel das agências formadoras, quase sempre reprodutoras de modelos de atuação restritivos e limitados, sobretudo no tocante aos desafios postos pelas organizações de trabalho, no caso específico desse trabalho as organizações heterogeridas (empresas com hierarquias verticais).

Tendo em vista todo esse contexto, a seguir discutiremos acerca da identidade profissional do psicólogo organizacional.

I.II Identidade e Identidade Profissional

O que é identidade? Nos satisfazer com a concepção de que se trata da resposta dada à pergunta “quem sou eu?” é pouco, é insatisfatório. Ela capta o aspecto representacional da noção de identidade (enquanto produto), mas deixa de lado seus aspectos constitutivo, de produção, bem como as implicações recíprocas destes dois aspectos. Mesmo assim, o ponto de partida poderá ser a própria representação, considerando-a também como processo de produção, de tal forma que a identidade passe a ser entendida como o próprio processo de identificação. Dizer que a identidade de uma pessoa é um fenômeno social e não natural é aceitável pela grande maioria dos cientistas sociais. Exatamente isso nos permitirá caminhar. Com efeito, se estabelecermos uma distinção entre o objeto de nossa representação e a sua representação, veremos que ambos se apresentam como fenômenos sociais, conseqüentemente como objetos sem características de permanência, não sendo independentes um do outro.

O estudo da identidade, que faremos ao longo deste capítulo, terá como embasamento teórico a articulação entre a teoria da identidade de Ciampa (2001), e a contribuição de outros autores que, pontualmente, se mostrarem pertinentes.

Para Ciampa, a identidade é a síntese de múltiplas e distintas determinações, que participam da configuração e desenvolvimento de um indivíduo como ser concreto, determinado pelas condições históricas, sociais e materiais. Sendo assim, a identidade como categoria síntese propõe-se a estudar a questão do desenvolvimento do ser humano em toda a sua complexidade e abrangência, como uma realidade em constante formação e transformação, ou seja, uma identidade entendida como permanente metamorfose, que resulta tanto do processo de socialização como do processo de individualização. Esse processo só será entendido por meio da compreensão da articulação, da integração e da relação intrínseca existente entre a subjetividade do indivíduo, a objetividade da própria natureza, a intersubjetividade da linguagem como elemento constitutivo do ser humano e a normatividade da sociedade como condição necessária para a vida social, em que todos os participantes compartilhem um único conjunto de expectativas normativas, sendo estas sustentadas porque, em parte, foram incorporadas.

Cardoso (2002) assinala a diferença entre subjetividade e subjetivação a partir das perspectivas foucaultiana e deleuzeana, ambas, atualizações de Nietzsche. "O processo de subjetivação é um processo de composição de modos de vida que se realiza no domínio dos encontros de corpos" (CARDOSO, 2002, p. 190-191). A subjetividade seria um momento de parada da subjetivação, seria um movimento de desaceleração. "Um eu, uma identidade, outros nomes da subjetividade, se, por um lado, são pontos de parada no processo de subjetivação, por outro lado, são ancoradouros que garantem a navegação desse mesmo processo" (CARDOSO, 2002, p. 190-191). Subjetividade e subjetivação não se opõem, mas se interligam em um mesmo processo. O problema seria viver arrastado pelos fluxos de subjetivação sem paradas ou cristalizar-se em uma subjetividade desvitalizada.

Ciampa fala da identidade como metamorfose, podendo ser referido pela expressão morte-e-vida. Está sempre em movimento, revelando e transformando a sua própria materialidade, como parte de toda a realidade material que está em constante transformação. O traço estático, mencionado pelo nomear, como outras situações, podem nos iludir a perceber a identidade como algo imutável, como não-metamorfose, quando na verdade a identidade é um movimento sem fim, é transformação. A

identidade é vida, é movimento de concretização de si, é o ser-para-si. Ela se constrói na vida e em permanente confronto com a realidade, podendo haver “suspense”, continuidade, ruptura e superação. A identidade como processo de metamorfose humana remete-nos a um outro conceito intrínseco: a emancipação, como sentido que define, para o desenvolvimento humano, um horizonte de “utopia”, procura investigar as condições e possibilidades de movimentos tanto emancipatórios como regulatórios, seja em relação a identidades individuais ou coletivas, considerando sempre suas implicações éticas e políticas.

A emancipação, numa concepção política, seria a busca de uma ética libertária e uma moral igualitária. Como sentido, a emancipação é luta, não há uma operacionalização, uma concretização empírica de emancipação, depende sempre da totalidade concreta da qual é parte. Toda e qualquer luta para uma ética libertária e uma moral igualitária pode levar a fragmentos emancipatórios, mas não à emancipação generalizada. Ao decorrer do trabalho, estaremos atentos a esse aspecto, e as reais possibilidades acessíveis ao psicólogo para ser um agente promotor de emancipação em seu ambiente de trabalho.

No estudo do homem, a categoria identidade tem como aliadas inseparáveis as categorias atividade e consciência, sendo que esta última não deve ser considerada como um campo contemplado pelo sujeito, mas como um movimento interno particular engendrado pelo movimento da atividade significada, atividade verdadeiramente humana; como processos de significação, ou seja, formas que apreendem o real de maneira mediada por meio de categorias e conceitos, cujo significado muda ao longo do desenvolvimento. É a partir das operações gerais da consciência que se constroem as múltiplas significações da experiência cultural e de toda a ação que implique a existência e a conservação da espécie humana. Sendo assim, podemos afirmar que é a partir das condições materiais de existência humana que surge a existência de uma consciência organizada, como produto da relação do homem e da humanidade com a natureza, estruturalmente caracterizada pela relação estabelecida entre sentido e significado.

A tríplice dimensão (identidade, atividade, consciência) se articula na necessidade do seu ser e se expressa na multiplicidade de ações e produções constitutivas de uma história de vida que é ao mesmo tempo social e individual.

Para entender o conceito de identidade, é preciso perceber que há uma distinção clara entre o “papel” e “personagem”. Enquanto o papel como atividade humana é padronizado e predeterminado, a personagem é entendida como maneira específica de exercer um determinado papel. Ela se constitui pela atividade, pelo que o indivíduo faz e como faz em relação a si e aos outros. Daí que um mesmo papel pode comportar múltiplas personagens. Embora saibamos que em termos de identidade um papel é uma personagem, o papel aparenta um elemento estático, enquanto a personagem revela a ação. Daí que, em vez de utilizar outros exemplos, nós diríamos que o papel iguala um ao outro, enquanto a personagem os diferencia. Com isso, nós retornamos ao segredo da identidade, que é a unidade da dialética diferença e igualdade. O papel quase que substantiva o indivíduo, oculta sua ação, enquanto a personagem o traduz em proposições verbais.

Para ilustrar, digamos que “João” é psicólogo. Esta afirmação iguala João a todos os outros que desempenham o mesmo papel, o papel de psicólogo, e o diferencia de outras categorias de profissionais, mas sempre numa relação, ao menos aparentemente, estática. Visto ainda de um outro ângulo, também poderíamos dizer que, ao usar o substantivo psicólogo para João, isso o torna estático, o que seria diferente de dizer: João faz recrutamento e seleção. Aqui expressa-se melhor a atividade, o movimento, a ação de João, pela predicação da sua atividade, o que o diferencia de outros psicólogos, pois podia ser que embora ele fosse psicólogo no papel, não estivesse fazendo recrutamento e seleção. Numa organização normalmente estruturada, quem faz recrutamento e seleção é geralmente um psicólogo, mas nem sempre o psicólogo faz recrutamento e seleção ou tarefas parecidas. Aqui reside a diferença entre a predicação e o predicativo, ambos inerentes ao sujeito, mas enquanto um é verbo, é atividade, o outro revela algo estático, que só não o é devido às nossas cogitações. O predicativo, também como nome próprio, acaba sendo somente uma representação da identidade e não identidade. Sendo assim, a atividade, a identidade

ao substantivar-se fica traduzida de tal forma que o indivíduo acaba por não ser o que ele faz, e ser o que ele, por vezes, não faz.

Entretanto, todos nós estamos cientes que a existência humana se elabora mediante a atividade prática, assumida ou não como papel, isto é, o ser humano se instaura pelo agir que desenvolve como sujeito social. Daí termos dito que o homem é aquilo que ele mesmo faz e podemos acrescentar também que ele é aquilo que ele se faz, aquilo em que ele se vai tornando; seu ser é seu devir histórico, cuja consistência se dá pelo conjunto de seu agir ao longo do tempo e no espaço social.

Para iniciar a análise acerca da identidade profissional do psicólogo organizacional, é necessário enfatizar que as relações de poder são um foco importante nesse processo. Como efeitos delas, podem emergir novos acontecimentos e não o agrupamento de categorias por semelhança. Portanto, é preciso estar atento as heterogeneidades, ou seja, realizar a análise da proveniência e não a busca de origens dos dados coletados.

Um segundo procedimento seria a análise da emergência, em que nos preocuparíamos com os estados de forças que marcam o aparecimento de um costume ao invés de assinalar o momento final de um processo. Não há por que a História buscar as raízes de uma suposta identidade individual ou coletiva. Em cada inversão das relações de força, teríamos o surgimento de novos objetos (MARTON, 2001). Portanto, não teria sentido buscar nos documentos-acontecimentos vestígios de culturas anteriores para costurar uma linha reta do tempo, apontando as continuidades de certas tradições ao longo da história, querendo rebater as multiplicidades que proliferam em categorias agrupadas por semelhanças.

É preciso também pensar na questão da identidade profissional, assumindo que os psicólogos devem se perguntar e refletir sobre a relação de seu trabalho e do próprio fenômeno psicológico com a realidade social. É importante considerar que dentro da Psicologia, deve-se colocar a questão do compromisso social da profissão e da ciência. O objetivo desse trabalho é questionar também este ponto. Isso vem acontecendo?

Ademais, ao caracterizar as necessidades e demandas para a profissão, deve-se procurar identificar se o psicólogo enquanto profissional que, em consultórios particulares ou escritórios, oferece seus serviços acreditando que está tendo alguma

contribuição ou interferência para a melhoria das condições de vida. O trabalho do psicólogo deve apontar para a transformação social, para a mudança das condições de vida da população. O compromisso, portanto é visto de uma perspectiva ética.

O psicólogo não pode ter uma visão estreita de sua intervenção, pensando-a como um trabalho voltado para um indivíduo, como se este vivesse isolado, não tivesse a ver com a realidade social, construindo-a e sendo construído por ela. É preciso ver qualquer intervenção, mesmo que no nível individual, como uma intervenção social e, neste sentido, posicionada. Isto é, estar comprometido com a crítica desta realidade a partir da perspectiva da psicologia enquanto ciência e profissão, e assumir compromisso social na prática da psicologia é acreditar que só se fala do ser humano quando se fala das condições de vida que o determinam.

A questão da identidade profissional do psicólogo organizacional deve ser encarada não como uma discussão que busque uma cara para essa psicologia específica pensando em poder mantê-la depois de encontrada, mas uma identidade que se metamorfoseie o tempo todo, acompanhando as mudanças da realidade social. Se entendermos que a identidade é movimento, é metamorfose, devemos entender que a identidade profissional também nunca estará pronta; nunca terá uma definição. Estará sempre acompanhando o movimento da realidade.

Para finalizar esta introdução, refletiremos sobre o que Guattari (1996, p.16) nos alertou para o processo de produção de subjetividades homogeneizadas a partir do equivalente cultural: "O capital funciona de modo complementar à cultura enquanto conceito de equivalência: o capital ocupa-se da sujeição econômica, e a cultura, da sujeição subjetiva". Para Guattari, podemos lutar contra os modos de subjetivação normalizantes, desenvolvendo processos de singularização, estabelecendo guerra às máquinas de captura do Estado e do Capitalismo Mundial Integrado, que pretendem transformar tudo em mercadoria para consumidores vorazes.

Estaria o psicólogo organizacional capturados neste fluxo capitalístico ou teria ele alguma margem de ruptura e resistência a este processo?

O psicólogo, como agente e participante desse processo, ao mesmo tempo em que atua profissionalmente lidando com tais transições nas organizações, deve transformar-se e buscar competências novas que o habilitem a agir de forma efetiva nesse novo

cenário. Portanto, vamos pesquisar para saber se a atuação do psicólogo em organizações de trabalho está buscando uma pluralidade e diversidade nas informações e uma perspectiva crítica, visando a boa aplicação da psicologia, especialmente da psicologia social, às relações de trabalho e aos problemas organizacionais, tendo em vista a saúde humana no trabalho, e não apenas a eficiência e a produtividade das organizações.

CAPÍTULO II - MÉTODO

Tendo como problema de pesquisa: “A constituição da identidade do psicólogo organizacional”, propomos o seguinte objetivos: Compreender o processo de constituição da identidade do psicólogo organizacional como uma realidade complexa, quer pelo seu caracter contraditório, plural e recursivo, quer pela sua singularidade indivisível e sócio-histórica.

É necessário ressaltar que antes de explicitar os pontos essenciais a serem considerados sobre o método, não podemos deixar de mencionar a impossibilidade de se construir um método alheio a uma concepção de homem. Assim, falamos de um homem constituído numa relação dialética com o social e a história, sendo ao mesmo tempo único, singular e histórico. Além disso, para podermos avançar na discussão da constituição da identidade profissional, deveremos estar cientes de que o homem, constituído na e pela atividade, ao produzir sua forma humana de existência, revela – em todas as suas expressões – a historicidade social, a ideologia, as relações sociais, o modo de produção.

A análise será feita através do discurso obtido em entrevistas. Investigaremos também os fatores que podem estar impedindo que o psicólogo que atua na área organizacional possa vir a cumprir um papel mais significativo e sintonizado com as transformações em curso no mundo do trabalho.

Acreditamos que na elaboração do método, deva-se considerar o que Gatti (1999) propõe:

“O método nasce do embate de idéias, perspectivas e teorias com a prática. Ele não é somente um conjunto de regras que ditam um caminho. É também um conjunto de crenças, valores e atitudes. Há que se considerar o aspecto interiorizado do método, seu lado intersubjetivo e até, em parte, personalizado pelas mediações do investigador. Ou seja, o método, para além da lógica, é vivência do próprio pesquisador com o pesquisado.” (p. 72)

Especificamente para esta pesquisa, dada a sua complexidade, optamos por uma abordagem sócio-histórica, de índole qualitativa. Deste ponto de vista, entendemos por método o conjunto de procedimentos mediadores concretos de

organização de conhecimento, que nos permite, neste caso, apreender o sentido que o sujeito atribui a a si e a o sua atuação profissional e como tudo isso vem sendo constituído. Assim, na nossa abordagem, vamos recorrer aos princípios básicos do materialismo dialético, definidos por Vigotski (1998), no que concerne ao método, como sejam:

a) Analisar processos e não objetos, visto que a apreensão da subjetividade do indivíduo será entendida como algo em constante movimento, em constante transformação. É um processo de permanente construção e reconstrução, continuidade e ruptura;

b) Explicação versus descrição. Estaremos preocupados em entender e explicar as relações dinâmico-causais reais subjacentes ao processo de constituição de identidade, já que a mera descrição não dará conta nem revelará essas relações. Tentaremos analisar a gênese da subjetividade como síntese do individual e do social, e não apenas a sua aparência externa.

c) Estaremos atentos ao problema do “comportamento fossilizado”, isto é, aos processos que aparentam uma certa cristalização, traduzidos em comportamentos alienados e, conseqüentemente, facilmente observados como processos psicológicos automatizados, sem que no entanto nos revelem a natureza interna dessa subjetividade constitutiva do sujeito de que vamos à procura.

A pesquisa qualitativa tem por objetivo superar o culto instrumental que considera os instrumentos vias diretas de produção de conhecimentos da realidade complexa, criticado por González Rey (2005 a) nos seguintes termos:

(...) quando nos aproximamos desse complexo sistema por meio de nossas práticas, as quais, nesse caso, concernem à pesquisa científica, formamos um novo campo de realidade em que as práticas são inseparáveis dos aspectos sensíveis dessa realidade estudada. São precisamente esses aspectos suscetíveis de serem significados em nossa pesquisa. É impossível pensar que temos um acesso ilimitado e direto ao sistema do real, portanto, tal acesso é sempre parcial e limitado a partir de nossas próprias práticas (p. 5)

O objetivo principal de uma pesquisa qualitativa é a construção de modelos teóricos compreensivos e com valor explicativo sobre sistemas complexos que não podem ser decodificados somente a partir do empírico. Esses modelos teóricos constituem vias de significação da informação produzida, a qual não está fragmentada em resultados parciais, mas integrada num sistema.

Há uma grande diferença entre afirmar que existe uma realidade e conhecê-la. Ao aceitarmos a possibilidade da inteligibilidade da realidade na sua parcialidade, e nunca na sua totalidade, estamos supondo a existência de teorias como construção de sistemas de representações capazes de articular categorias entre si sobre o que se pretende estudar.

Numa pesquisa qualitativa os dados não são coletados, mas sim produzidos, por isso, inseparáveis do processo de construção teórica no qual adquirem sentido e legitimidade.

Não podemos realizar uma entrevista, partindo do princípio que os conhecimentos que vamos à procura já estão lá armazenadas no sujeito como se fossem artigos em prateleiras, mas que esses conhecimentos serão produzidos através da interação entrevistador-entrevistado baseados em experiências e vivências complexas. É o momento de construção e reconstrução de sentidos, sabendo de antemão que o sentido do sujeito não traz a história do seu próprio sentido e que o sentido subjetivo não se declara, mas sim aparece. Neste aspecto será de extrema relevância o significado da palavra que, na concepção vigotskiana, é a unidade de análise da linguagem, visto que a palavra contém tanto os processos lógico-cognitivos, como processos socioculturais. Teremos que partir do empírico, isto é, das palavras que compõem a narrativa do sujeito até as condições históricas e sociais que o constituiu, tendo sempre em mente que a identidade revela um movimento constante e deve ser estudada no processo de mudança.

Devemos também levar em conta o pressuposto que o singular concretiza o universal na unidade do particular, ganhando também eco nas expressões de Aguiar (2001):

(...) Cada caso é único e a informação torna-se relevante e pode ser generalizada a outros casos, não porque os resultados

obtidos sejam estendidos a outras situações pretensamente semelhantes, ou comparados a eles, mas porque essa abordagem nos permite apreender o processo, as determinações constitutivas. Assim, a generalização se define pela capacidade explicativa alcançada sobre uma diversidade de fenômenos. Dá-se, portanto, pela capacidade de desvelamento das mediações constitutivas do fenômeno pesquisado, contribuindo qualitativamente no curso da produção teórica. O conhecimento produzido, seja a partir de um sujeito, uma escola, um grupo, constitui-se, pois, em uma instância deflagradora da apreensão e do estudo de mediações que concentram a possibilidade de explicar a realidade concreta (p. 139).

A técnica de Entrevista Semidirigida de Questões Abertas seria de acentuada importância a essa pesquisa porque esta permite um vínculo maior entre o entrevistado e o entrevistador, sendo que ambos têm liberdade para expressar o que lhes é conveniente durante a entrevista. Dessa forma, poderia ser feita uma síntese no estilo “História de Vida”, conforme descrito por SILVA et al (2007), na qual existe uma preocupação maior com o vínculo entre pesquisador e sujeito, com poucas interferências do pesquisador.

No método inicialmente previsto para construir as entrevistas nesse estilo, o pesquisador deveria necessariamente realizar as entrevistas presencialmente. Entretanto, devido às condições de tempo, isso não foi possível.

A partir desses questionamentos, essa pesquisa pretende focar em três núcleos de significação para discutir os resultados das entrevistas:

- **Prática como Elemento da Identidade**
- **Validade e crítica da própria atuação**
- **Percepção do que a ação promove**

II.1 Procedimento

Como já foi discutido acima, o procedimento utilizado não foi o que o pesquisador julgou como o mais adequado para esse tipo de pesquisa. Houve uma única entrevista presencial, a qual serviu como piloto e também como fonte de adequação das perguntas com base na interação entrevistado-entrevistador. Cheguei aos entrevistados por intermédio de contatos com colegas da área de Recursos Humanos, e todos foram convidados a participar da pesquisa através de e-mail, instrumento pelo qual as entrevistas também foram realizadas. As questões utilizadas estão disponíveis no *Anexo I*.

A amostra consistiu de cinco profissionais que trabalham na área, que foram convidados a participar de uma entrevista com o autor deste trabalho. Idealmente, nesta, se pede que os entrevistados descrevam, espontaneamente, os conceitos e idéias referentes a sua área de atuação profissional. A utilização da entrevista semidirigida permitiria a observação da dinâmica do sujeito e de seus conteúdos conscientes ou manifestos, caracterizando a entrevista semidirigida como um campo psicológico formado pelo entrevistador e entrevistado e se configura pela liberdade do entrevistado em se colocar, podendo o entrevistador assinalar algumas questões e questionar algumas dúvidas.

A partir dos dados resultantes das entrevistas, o método inicial para se chegar a apropriação do material foi a repetição de “leituras flutuantes”, as quais permitiram destacar e organizar o que chamaríamos de pré-indicadores para a construção de núcleos de significação. Após filtrados, esses pré-indicadores permitem que haja um processo de aglutinação, seja pela similaridade, pela complementaridade ou pela contraposição.

Com essa possibilidade de diversidade de análise, é possível se aproximar na direção da construção dos núcleos de significação, já que os critérios para aglutinação não são necessariamente isolados entre si, isto é, alguns indicadores podem ser complementares pela semelhança do mesmo modo que pela contraposição. Um fato identificado como pré-indicador, ao ser aglutinado pode indicar o caráter impulsionador/motivador para ação em uma determinada condição. Inversamente, o

mesmo fato, pode funcionar como paralisador da ação em outro momento mas ambos podem ser indicadores importantes no processo de análise. Dessa forma, é possível verificar as transformações e contradições que ocorrem no processo de construção dos sentidos e dos significados, o que possibilitará uma análise mais consistente que nos permita ir além do aparente e considerar tanto as condições subjetivas quanto as contextuais e históricas.

Este procedimento pode ser considerado análogo ao que Vigotski (1998) coloca sobre as peculiaridades da fala interior, destacando a aglutinação: “Quando diversas palavras fundem-se numa única, a nova palavra não expressa apenas uma idéia de certa complexidade, mas designa todos os elementos isolados contidos nessa idéia”. (p. 182)

A aglutinação resultante permite dar início a um processo de articulação, que resultará na organização dos núcleos de significação, ou seja, os indicadores são fundamentais para que identifiquemos os conteúdos e sua mútua articulação de modo a revelarem e objetivarem a essência dos conteúdos expressos pelos sujeitos entrevistados.

Neste momento, efetivamente é iniciado o processo de análise e avança-se do empírico para o interpretativo, pois os núcleos resultantes devem expressar os pontos centrais e fundamentais que trazem implicações para o sujeito, que revelem suas determinações constitutivas, no caso dessa pesquisa, as determinações da identidade profissional do psicólogo organizacional.

Os participantes da pesquisa tinham como característica em comum a experiência de mais de 5 anos como psicólogos organizacionais. Entretanto, não houve qualquer outro critério, seja de gênero, idade, sub-área de atuação em Recursos Humanos para a delimitação da participação das pessoas na pesquisa.

Dessa forma, os relatos foram analisados como “Depoimentos”, assim denominado por Queiroz (1988). O autor caracteriza o depoimento como remetente a algo que o informante presenciou, experimentou ou, de alguma forma, conheceu. Dessa forma, só interessam os acontecimentos diretamente relacionados ao trabalho, buscando obter o essencial e fugindo do supérfluo e desnecessário, o que tem uma implicação: a possibilidade de um depoimento muito curto.

O procedimento de coleta de depoimento é dirigido pelo pesquisador, raramente feito em mais de um encontro (no caso dessa pesquisa não foi necessário mais do que um e-mail, o que caracteriza apenas um “encontro virtual”), pois a coleta é encerrada quando o pesquisador obtém o que deseja.

Entretanto, o principal limite vivenciado no procedimento utilizado foi a restrição na quantidade de informações, limitadas ao que o informante presenciou, experimentou ou conheceu, havendo portanto uma confiabilidade total na memória deste. Além disso, não foi possível sair totalmente da aparência, do imediato, e ir em busca do processo, do não dito e do sentido propriamente existente, devido ao não contato presencial com todos os participantes.

CAPÍTULO III – RESULTADOS

A apresentação dos resultados a seguir será dividida entre os três núcleos de significação que darão a sustentação ao processo de constituição da identidade profissional do psicólogo organizacional nesse trabalho.

III.1 – Prática como elemento da Identidade

Para iniciar a apresentação dos resultados, devemos considerar que os cargos exercidos, e níveis hierárquicos informados pelos entrevistados não apresentam dados suficientes para discussão, pois podem aparecer denominações semelhantes com particularidades de cada local de trabalho. Isto significa na prática que não podemos assumir que um “Analista de Recursos Humanos” desenvolva as mesmas atividades em empresas diferentes, ou mesmo que ocupa a mesma posição hierárquica nestes lugares.

É importante ressaltar também a concepção de que o homem transforma a natureza e a si mesmo na atividade e é fundamental que se entenda que este processo de produção cultural, social e pessoal, tem como elemento constitutivo os significados. Desta maneira, a atividade humana é sempre significada: o homem, no agir humano, realiza uma atividade externa e uma interna, e ambas as situações operam com os significados. Nesta perspectiva, Vigotski (2001) lembra que o que internalizamos não é o gesto como materialidade do movimento, mas a sua significação, a qual tem o poder de transformar o natural em cultural.

Dessa forma, ao começarmos a analisar as atividades desenvolvidas pelo psicólogo organizacional, através do que foi apreendido nas entrevistas, foi possível notar um grande número de respostas que indicam a participação direta do profissional na definição de políticas, normas e procedimentos da empresa, através dos seguintes indicadores: *“implementação e criação de normas, políticas, procedimentos; elaboração*

de manuais e normas de RH; definição de políticas; definição de estratégia e planejamento das áreas;”.

Devemos chegar ao seguinte questionamento a partir desse fato: o psicólogo tem o poder de propor políticas que promovam o bem-estar e a emancipação dos funcionários de uma empresa?

Para Ciampa (1994), as atividades de indivíduos identificados são normatizadas tendo em vista manter a estrutura social, ou seja, conservar as identidades produzidas. Isto surge como a implicação de que a atividade dos indivíduos mantém a estrutura das relações sociais, de forma que é lícito dizer-se que as identidades, no seu conjunto, refletem a estrutura social ao mesmo tempo que reagem sobre ela conservando-a ou a transformando.

O segundo agrupamento de indicadores pode nos permitir concordar com Ciampa e dar uma resposta à pergunta anterior. Houve em praticamente todas as entrevistas realizadas, a presença de indicadores que apontam para uma limitação da autonomia que o psicólogo pode ter nesse sentido: *“assessoria à direção de empresas; assistência ao coordenador gestão de pessoas; criação depende da aprovação de gerência; suporte a gerência”.*

Entretanto, podemos discutir que se as proposições feitas pelo profissional de psicologia precisam ser aprovadas por diretores ou gerentes, constituiria num fato que soa autoritário apenas se assumissemos que todo psicólogo organizacional desempenha sua função em organizações heterogeridas. No entanto, isso não corresponderia à uma situação de trabalho em cooperativas, já que teoricamente as proposições não teriam que ser aprovadas por alguém que ocupasse uma posição mais elevada hierarquicamente, e sim através de decisões democráticas.

Ainda foi possível observar nas respostas, citações referentes a tarefas clássicas em Recursos Humanos (*programas de treinamento; avaliação de desempenho; estruturação departamento pessoal; coaching/mentoring; recrutamento&seleção; ações de responsabilidade social; área de benefícios/remuneração variável*). Estas indicam, a atuação teórica do psicólogo organizacional: combinar os indivíduos com as ocupações

com as quais se habilita, e treiná-los para que o seu rendimento aumente na medida em que esteja ainda mais capacitado para o trabalho.

Nesse ponto, cabe a reflexão sobre o que foi discutido no método: poderíamos levantar a hipótese de que são “comportamentos fossilizados”, isto é, processos que aparentam uma certa cristalização, traduzidos em comportamentos alienados, que portanto não nos revelem a natureza interna dessa identidade constitutiva do ofício do psicólogo de que estamos à procura.

III.II – Validade e crítica da própria atuação

Nesse segundo núcleo de significados, reuniremos as questões que abrangem fundamentalmente a validade e a crítica dos entrevistados acerca da atuação do psicólogo organizacional. Aqui, diferente do núcleo anterior, foi possível identificar algumas contradições entre as respostas dos entrevistados, o que sempre enriquece a discussão sobre o tema.

As respostas indicam que há sim espaço para o psicólogo desenvolver o seu trabalho nas organizações, pois a partir dos seus conhecimentos técnicos, seria possível desenvolver programas de identificação de comportamentos a serem modificados, e o psicólogo também disporia das ferramentas necessárias para trabalhar na direção dessas mudanças. *(perspicácia para identificar e diagnosticar problemas; formação como capacitador para analisar comportamento do grupo; mediadora/construtora de conteúdos comportamentais de treinamento; ajudar a entender comportamentos e impacto destes.)*

Os entrevistados ainda ressaltaram a relação de reciprocidade entre o trabalho do psicólogo e o local em que trabalha *(agrega para psicólogo e para a instituição)*. Para explicitar este ponto levantado, podemos observar que características foram levantadas como “especialidades” do profissional de psicologia: *“foco em pessoas/lidar com pessoas e conflitos; decisões que considerem a reciprocidade empregado/empresa; considerar o indivíduo como único; conhecimentos técnicos de dinâmica e engenharia de grupos em organizações.”*. No mesmo sentido, estaria o impacto que poderia haver

caso a função fosse exercida por alguém que tivesse formação em outra área fora da psicologia: *“falta de habilidade na observação do comportamento e seu impacto; intolerância e inflexibilidade à questões que extrapolam o técnico em gestão de pessoas; não entendimento do indivíduo e suas diferenças”*.

Entretanto, cabe aqui discutir uma resposta contrária ao que foi discutido no parágrafo anterior. Segundo um dos entrevistados, o seu cargo pode ser exercido por qualquer pessoa, de qualquer formação. O que isso nos indica? Alguém que está ciente de que sua atuação é limitada pelas ordens do patrão? Para analisar melhor a questão, vejamos o que o entrevistado discorre em sua resposta:

“(...) porém creio que ainda se tem uma visão limitada do que a Psicologia de fato poderia contribuir para a área de treinamento e desenvolvimento, por exemplo. Sei que já existem trabalhos sérios e mais profundos hoje, mas vejo que ainda é uma minoria”. Nesse sentido, tudo dentro do que é esperado no processo de constituição da identidade, em que o ser inacabado terá de defrontar sempre com ruptura, suspense e superação, se transcreve nessa passagem. O profissional demonstra claramente a sua insatisfação com o que faz, porém vislumbra uma possibilidade real de fazer diferente, mesmo que encontre corroboração a essa prática apenas na minoria.

As necessidades estão sendo entendidas como um estado de carência do indivíduo que eleva a sua ativação com vistas a sua satisfação, dependendo das suas condições de existência. Temos assim, que as necessidades se constituem e se revelam a partir de um processo de configuração das relações sociais, processo este que é único, singular, subjetivo e histórico ao mesmo tempo. Além disso, é fundamental ressaltar que, pelas características do processo de configuração, o sujeito não necessariamente tem o controle e muitas vezes a consciência do movimento de constituição de suas necessidades. Evidencia-se desse modo a complexidade deste processo, marcado especialmente pela força dos registros emocionais, geradores de um estado de desejo, de tensão, que mobiliza o sujeito, que cria experiências afetivas, que, como atividade psíquica, tem papel regulador.

Este estado emocional, que mobiliza, que, como nos aponta González Rey “... caracteriza o estado do sujeito ante toda a ação fundamental” (2003, p242), deve ser analisado para chegarmos aos sentidos. Estas necessidades, vividas, como estado

dinâmico ainda não dão uma direção ao comportamento. Este processo, de ação do sujeito no mundo a partir das suas necessidades, só vai se completar quando o sujeito significar algo do mundo social como possível de satisfazer suas necessidades. Aí sim, este objeto/fato/pessoa vai ser vivido como algo que impulsiona/direciona que motiva o sujeito para ação na direção da satisfação das suas necessidades. Tal movimento, ou seja, a possibilidade de realizar uma atividade, que vá na direção da satisfação das necessidades, com certeza modifica o sujeito, criando novas necessidades e novas formas de atividade. Afirmamos, assim, que a necessidade não conhece seu objeto de satisfação, ela completa sua função quando o “descobre” na realidade social.

Nos deparamos mais adiante com uma unanimidade: a adequação da função exercida à formação em psicologia. Porém, essa unanimidade não necessariamente nos indica que todos os entrevistados estão satisfeitos no/com seu trabalho, promovendo emancipação, e tendo senso crítico em relação a sua própria atuação.

Um indicador da dúvida que surge acima, é a seguinte passagem: “*Não pretendo modificar o meu cargo*”. O profissional de psicologia deve estar sempre atento às necessidades que surgem à sua volta, e aqui cabe ressaltar que felizmente, trata-se de uma resposta isolada, pois a maioria dos entrevistados indicam uma necessidade constante de atualização, assim como a noção de que sempre é possível melhorar o próprio trabalho (*acompanhar as mudanças, estilo de gestão; maior espaço para desenvolvimento de pessoas; criação de treinamentos comportamentais mais específicos.*)

A apreensão dos sentidos não significa apreendermos uma resposta única, ainda que coerente, absolutamente definida, completa, mas expressões do sujeito muitas vezes contraditórias, parciais, que nos apresentam indicadores das formas de ser do sujeito, de processos vividos por ele.

Sabemos o quão difícil é sua apreensão, ele não se revela facilmente, ele não está na aparência, muitas vezes o próprio sujeito o desconhece, não se apropria da totalidade de suas vivências, não as articula.

Queremos nos apropriar daquilo que diz respeito ao sujeito, daquilo que representa o novo que, mesmo quando não colocado explícita ou intencionalmente, é expressão

do sujeito, configurado pela unicidade, histórica e social do sujeito, revelação das suas possibilidades de criação. O sentido coloca-se em um plano que se aproxima mais da subjetividade, que com mais precisão expressa o sujeito, a unidade de todos os processos cognitivos, afetivos e biológicos. No entanto, dada a sua complexidade, afirmamos como nossa possibilidade, aproximarmo-nos de algumas zonas de sentido.

III.III Percepção do que a ação promove

Em geral, os resultados nesse núcleo apontam para a valorização do trabalho do psicólogo, de uma maneira bastante acentuada. Desde mudanças comportamentais individuais, até a mudança da organização inteira, descrita melhor como mudança cultural. (*mudança de postura; mudança de comportamento; pessoas voltadas a objetivos comuns; conscientização do grupo; participação da alta gestão gerando mudança positiva na relação com subordinados; mudança cultural (pessoas voltadas a resultados e mais eficiência).*)

Para explicar esse fenômeno, devemos retomar nossas reflexões sobre a constituição dialética do homem. Podemos afirmar que o plano individual não constitui mera transposição do social. O indivíduo modifica o social; transforma o social em psicológico, e assim cria a possibilidade do novo.

Como nos lembra Vigotski (1998), um corpo só se revela no movimento. Assim, só avançaremos na compreensão dos sentidos quando os conteúdos dos núcleos foram articulados. Neste momento, temos a realização de um momento da análise, mais complexo, completo e sintetizador, ou seja, quando os núcleos são integrados no seu movimento, analisados à luz do contexto do discurso em questão, à luz do contexto social histórico à luz da teoria. (*estabelecimento de relação de confiança e a integração entre equipes, pares, gestores e subordinados; canal de comunicação aberto com todos os funcionários.; maior organização; feedback positivo ao resultado de treinamentos; gestão por competências; envolvimento da alta gestão. valorização da ação; agilidade nos processos educativos; capacitação das lideranças;*)

CAPÍTULO IV - CONCLUSÃO

Chegamos ao fim desse trabalho, com a certeza de que não é possível definir uma identidade estática para o psicólogo organizacional. E é bom que seja assim, pois trata-se de um profissional que precisa constantemente repensar sua atuação, e saber atuar de uma forma que escape do imobilismo que cerca a atuação do profissional que não procede dessa maneira.

Sobre a crítica da função teórica do psicólogo organizacional, já se transformou em lugar-comum as afirmações de que estas atividades, descritas ao longo do trabalho, são intrinsecamente reacionárias: o psicólogo se coloca a serviço das organizações como instrumento adicional de exploração do trabalhador, ao invés de transformar a estrutura produtiva para que venha a satisfazer as necessidades do ser humano. Desta forma, inverte sua missão de contribuir para a felicidade do homem e corrobora com a alienação do trabalhador, transformando-o em objeto de exploração.

Entretanto, cabe frisar que não é privilégio da psicologia organizacional, muito menos da Psicologia como um todo, o compromisso com as classes dominantes. É fato, que o domínio de uma classe sobre a outra traz como decorrência o domínio das idéias da classe que está no poder, e que a ciência não escapa através de algum exercício mágico de neutralidade. Pelo contrário, ao produzir conhecimento que necessariamente implica poder, a ciência é apropriada pelas classes dominantes e utilizada em seu benefício.

Porém, aqueles que se recusam a trabalhar na área organizacional, sob o pretexto de que esta é apenas uma ferramenta a serviço das organizações, se recusa a inverter o papel da ciência, isto é, produzir uma não intervenção implica em se recusar a correr os riscos que o poder da ciência traz, para tentar subvertê-lo.

Desta forma, o psicólogo consciente deveria estar nas organizações refletindo conscientemente para tentar subverter suas funções. De contratado para fazer frente ao funcionário, a defensor deste, a partir de uma atuação que rejeita a neutralidade da ciência para se tornar ativo no processo de emancipação dos indivíduos pertencentes ao grupo alvo de sua intervenção.

Consideremos os seguintes termos na atuação do psicólogo organizacional: a) selecionar e classificar de fato homens mais capacitados para exercício de suas funções, estendendo a seleção a cada funcionário da organização, informando ao candidato os resultados de possíveis testes a que foi submetido, assim como os critérios que influenciaram sua aprovação ou reprovação, para garantir uma atuação pautada em sua ética profissional; b) conquistar a extensão da avaliação de desempenho para todas as funções da organização, o que implicaria a definição de critérios objetivos para promoções, rebaixamentos ou demissões de cada funcionário; c) atuar efetivamente no sentido de treinar os funcionários não apenas na sua função específica mas, também, mostrando o funcionamento da estrutura global da organização.

Se a atuação do psicólogo efetivamente caminhasse nessa direção, relativamente simples e possível de ser cumprida, já estaria contribuindo para a conscientização do funcionário, que por sua vez se sentiria com mais segurança e dignidade em sua função.

Evidentemente, tal atuação está longe de ser possibilitada sem riscos. Os psicólogos dispostos a atuar dentro das organizações precisam de uma estruturação enquanto categoria, com força suficiente para zelar pela manutenção do próprio emprego e pela observância dos princípios éticos em suas atuações, muitas vezes menos confortáveis do que as escrivaninhas da academia, ou as poltronas macias da clínica.

Algumas questões a serem ponderadas: caminhando na compreensão dos sentidos apresentados no trabalho, devemos lembrar a importância da análise das determinações constitutivas do sujeito, e para isso é importante apreendermos as necessidades, de alguma forma, colocadas pelos sujeitos e identificadas a partir dos indicadores. Entendemos que tais necessidades são determinantes/constitutivas dos modos de agir/sentir/pensar dos sujeitos. São elas que, na sua dinamicidade emocional mobilizam os processos de construção de sentido e, é claro, as atividades do sujeito.

Tratando-se do caráter processual e histórico da subjetividade, Bock e Gonçalves (2005) o vêem da seguinte forma:

O conteúdo das experiências subjetivas expressa os lugares e as posições contraditórias a partir dos quais o sujeito vivencia a realidade e utiliza suas capacidades. A subjetividade, então, possui contornos compatíveis com a realidade histórica que a engendrou, por isso devemos falar, sempre, em subjetividades para designar os aspectos psicológicos dos sujeitos, salientando o caráter processual e complexo desses aspectos (p. 115).

Tais contradições não necessariamente estão manifestas na aparência do discurso sendo apreendidas a partir da análise do pesquisador. Do mesmo modo, o processo de análise não deve ser restrito à fala do informante, ela deve ser articulada (e aqui se amplia o processo interpretativo do investigador) com o contexto social, político, econômico, em síntese, histórico que permite acesso à compreensão do sujeito na sua totalidade. Aqui cabe fazer uma ressalva ao procedimento utilizado nesse trabalho, o qual impossibilitou completamente que esses aspectos fossem considerados, devido ao instrumento utilizado que não envolveu um contato presencial com todos os participantes da pesquisa.

Desta forma, devemos evitar conceber identidade e para nós, identidade profissional, como permanência, como estabilidade; mais que uma simples concepção abstrata, ao privilegiarmos a permanência e a estabilidade, e patologizarmos a crise e a contradição, a mudança e a transformação, assim estancamos o movimento e impedimos a superação dialética.

Concluindo, o estudo de identidade profissional surge assim para nós como condição histórica. Em cada momento histórico é a dimensão da síntese das múltiplas determinações que configura o mundo subjetivo individual, irreduzível ao social, modificando-o conforme se alteram as relações sociais e as formas de produção da vida, ou seja, as fontes de significação.

Acredito que seja bastante pertinente a idéia de desenvolver o tema deste trabalho a partir de uma metodologia ainda mais alinhada ao problema inicial de pesquisa, assim como sua sustentação teórica. Penso inclusive, que o tema poderia ser desenvolvido com maior aprofundamento em um grau acadêmico mais elevado como o Mestrado.

V - REFERÊNCIAS

ADLAM, D., Henriques, J., Rose, N., Salfield, A., Venn, C. & Walkerdine, V. (1977). *Psychology, Ideology and the Human Subject*. Ideology & Consciousness, 1, 5- 56.

AGUIAR, Wanda Maria Junqueira. A pesquisa sócio-histórica: Contribuições para o debate metodológico. In: *Psicologia sócio-histórica: uma perspectiva crítica em psicologia*. São Paulo, Cortez, 2001, p.129-140.

BOCK, Ana Mercês Bahia. *A Psicologia a caminho do novo século: identidade profissional e compromisso social*. Estud. psicol. (Natal) , Natal, v. 4, n. 2, Dec. 1999

BOCK, Ana Mercês Bahia e Gonçalves, M.G.M. (2005). Subjetividade: o sujeito e a dimensão subjetiva dos fatos. Em: González Rey, F. L. (org). *Subjetividade, Complexidade e pesquisa em Psicologia*. (pp. 109 a 125). São Paulo: Pioneira Thomson Learning.

CARDOSO JR., H. R. Foucault e Deleuze em co-participação no plano conceitual. In: RAGO, M.; ORLANDI, L. B. L.; VEIGA-NETO, A. (Org.). *Imagens de Foucault e Deleuze: ressonâncias deleuzeanas*. Rio de Janeiro: DP&A, 2002.

CIAMPA, Antônio da Costa. *A Estória do Severino e a História da Severina*. Ed. Brasiliense S/A, São Paulo, 2001.

CIAMPA, Antônio da Costa. Identidade. In: LANE, Silvia; CODO, W. (Org.) *Psicologia Social: o homem em movimento*. Ed. Brasiliense, São Paulo, 1994.

CODO, Wanderley. O papel do psicólogo na organização industrial (notas sobre o “lobo mau” em psicologia). In: LANE, Silvia; CODO, W. (Org.) *Psicologia Social: o homem em movimento*. Ed. Brasiliense, São Paulo, 1994.

FOUCAULT, Michel. *A ordem do discurso*. São Paulo: Loyola, 1971.

GATTI, B.A. *Algumas considerações sobre procedimentos metodológicos*. EccoS Revista Científica, Volume 1, UNINOVE, São Paulo: (1): 63-79, 1999.

GONZÁLEZ REY, F. *Pesquisa Qualitativa e Subjetividade: os processos de construção da informação*. Thomson, São Paulo, 2005 a .

GUATTARI, F. *Micropolítica: cartografias do desejo*. Petrópolis: Vozes, 1996.

MALVEZZI, S. *O papel dos psicólogos profissionais de recursos humanos : um estudo na Grande Sao Paulo*. São Paulo, 1979.

MALVEZZI, S. *O agente econômico reflexivo: um novo desafio para a psicologia organizacional*. São Paulo: USP/FGV, 1999. Disponível em: <http://www.ufba.br/~conpsi/conpsi1999/F009.html>>. Acesso em: 02 de julho de 2005.

MARTON, S. *Extravagâncias: ensaios sobre a filosofia de Nietzsche*. São Paulo: Discurso: UNIJUÍ, 2001.

QUEIROZ, M.I.P. *Relatos Orais do “indizível” ao “dizível”*. In: VON SIMSON, O.M. *Experimentos com História de Vida (Itália-Brasil)*. São Paulo, Vértice, 1988.

RITTNER, C.L.A. *A psicologia organizacional na visão dos alunos de psicologia*. Dissertação (Mestrado em Psicologia da Educação). São Paulo. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2008.

TONETTO, Aline Maria et al . *Psicologia organizacional e do trabalho no Brasil: desenvolvimento científico contemporâneo*. *Psicol. Soc.* , Porto Alegre, v. 20, n. 2, 2008 . Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822008000200003&lng=&nrm=iso

VIGOTSKI, L.S. *A Formação Social da Mente: o desenvolvimento dos Processos psicológicos superiores*. São Paulo, Ed. Martins Fontes, 1998.

ZANELLI, J.C. *O psicólogo nas organizações de trabalho*. Porto Alegre: Artmed, 2002.

ANEXO I

Os aspectos a serem abordados na entrevista seguem o seguinte roteiro como base:

- 1 - Nível hierárquico do cargo.
- 2 - Trajetória profissional – Linha do tempo (Descreva as principais funções que você exerceu em sua carreira na Psicologia Organizacional)
- 3 - Descreva as tarefas e responsabilidades de seu cargo, considerando a frequência, as prioridades e o que está ou não previsto em seu “job description”.
- 4 - Comente a validade de tais tarefas e responsabilidades para um cargo como o seu, e em uma empresa como a sua. É um cargo adequado para Psicólogo? Por que?
- 5 – Sua função poderia ser exercida por alguém que não fosse psicólogo? Qual seria o impacto disso?
- 6 - O que você pensa que deve ser modificado no seu cargo?
- 7 - Que mudanças ocorreram na empresa, em parte ou no todo, devido ao seu trabalho.
- 8 - Cite o que você leu nos últimos anos em livros e periódicos. Cite cursos (ex: pós-graduação, mestrado) que você fez e congressos que participou que influenciaram na sua atuação como Psicólogo Organizacional.

ANEXO II

Dados obtidos através das entrevistas:

Participante I – F.G.

1 – Consultora (sócia-diretora)

2 – Estagiária, Analista em seleção, Analista em treinamento (Instituição financeira) 07anos; Analista RH de treinamento (Instituição financeira) 1 mês; Analista RH, trabalhos com menor SENAI, programa de estágio, cursos externos, Coordenadora de Qualidade e treinamento (Indústria) 10 anos; Programa de Qualidade (Instituição Financeira) 02 anos; Consultora 13 anos

3 – Assessoria à direção de empresas, treinamento para clientes de organizações; estruturação de empresas: montar o departamento de RH além do DP (implementação e criação de normas, políticas, procedimentos) – o vínculo é criado com a consultora de forma que passa a ser vista como o RH; coaching/mentoring para clientes (individual e em grupo).

4 – Adequação perfeita: agrega tanto para o psicólogo quanto para a instituição; a formação dá capacidade de análise de comportamento do grupo; o consultor à medida em que vivencia culturas diferentes tem mais agilidade, compreensão de situações, o psicólogo tem mais perspicácia para identificar/diagnosticar as cicatrizes das instituições. Ser levado mais a sério como consultor, são as empresas que chamam

5 – Não: trabalho é visto como técnico, na gestão de pessoas há uma intolerância à questões que extrapolam o técnico, inflexibilidade – a formação em psicologia permite ver o indivíduo como único para se enxergar o cenário.

6 – Sempre; acompanhar as mudanças, estilos de gestão: desde o paternalismo, termos tecnológicos, linguagem do cliente, vivenciar a realidade para passar credibilidade.

7 – Mudança de postura; numa indústria, a matriz pediu um trabalho com a liderança: valorização da ação; mudança no comportamento: pessoas mais voltadas para objetivos comuns; conscientização do grupo; A participação da alta gestão em treinamentos mostra resultados ao ser visto a relação que passa a existir com

subordinados, de mais troca e mais possibilidade de ação destes. identifica o trabalho como positivo pois as empresas voltam a chamar, indicam para outras empresas.

8 – Curso de Formação de Tutores de Working Team Leader - Quest Worldwide Consulting Ltd; IX Congresso Brasileiro de qualidade de Vida; Palestra: "Superação" - João Carlos Martins"; Oficina: "Criatividade em espaços de educação não formal" - PUC-Campinas; Palestra: " As competências para Alta Performance" - Dale Carnegie Training; Congresso SAE 2009 -18º Congresso e Exposição Internacionais de Tecnologia da Mobilidade.

Livros: A Quinta Onda dos Serviços no Varejo - Marcos Gouvêa de Souza; O Desafio de Empreender - João Marcos Varela; O 8º Hábito - Da Eficácia à Grandeza -Stephen R. Covey; Estresse nas Organizações de Trabalho - José Carlos Zanelli; Administração - Patrick J. Montana & Bruce H. Charnov; Networking - José Augusto Minarelli

Participante II – S.

1 - Consultor

2 - Jun 2008 a atual – *Consultora de Recursos Humanos*; Jan de 2007 a Jul 2007 – *Coordenadora de Recursos Humanos*; Jul 2007 a Jun 2008 - *Coordenadora de Treinamento*; Jul 2005 à jan 2007 - *Gerente de Gestão da Aprendizagem*; Nov 2002 à jul 2005 – *Analista de mercado / consultora de RH*; Fev 2000 à Out 2000 – *Trainee*; Out 2000 a Nov 2002 - *Analista de Mercado*; Out 1998 a Fev 2000 - *Analista de Recursos Humanos*; Out 1997 a Out 1998 - *Psicóloga do Trabalho*

3 - Tarefas relacionadas ao processo de Educação Corporativa, desde definição de políticas, coordenação de programas, definição de estratégia e planejamento com áreas da empresa, programas corporativos e funcionais. Responsabilidade em criação e proposição, com aprovação em gerência e diretoria.

4 - Adequado. Uso constante de papel como consultora, mediadora, para a construção de conteúdos comportamentais de treinamento, para a construção de programas com foco em pessoas.

6 - Nada, estou super feliz com ele. O que busco constantemente é usar as competências adquiridas na psicologia que me ajudam a trabalhar com as pessoas e atingir bons resultados.

7 - Agilidade nos processos educativos, capacitação das lideranças, implementação do conceito de educação á distância e autodesenvolvimento.

8 - Preciso pensar, qual o prazo? Muita coisa.

Participante III – R. H.

1 - Coordenador de RH/Média chefia

2 - Estagiário e Analista de T&D – Grupo Pão de Açúcar; Analista de T&D Pleno e Sênior – General Eletric do Brasil; Coordenador de RH – Assurant Solutions

3 - Papel generalista em RH atendendo superintendentes e gerentes. Responsável formação de Equipe (R&S), avaliação desempenho, ações de responsabilidade social e administração de programas treinamentos, benefícios e remuneração variável.

4 - Sim, é um cargo adequado para psicólogos, pois, a todo o momento, você tem de lidar com pessoas e seus conflitos em relação à empresa, pessoas, funções, etc. Sendo psicólogo em RH você consegue ajudar os funcionários a entenderem seus próprios comportamentos, muitas vezes mostrando que “o que falam” é diferente “do que fazem” e o impacto disso em relação à equipe/pessoas com as quais trabalham. Além disso, sendo psicólogo você sempre vai agir como advogado do funcionário, ou seja, tomando decisões que estejam alinhadas às necessidades do negócio (da empresa), mas ao mesmo tempo, tratando funcionários como pessoas e levando em consideração suas diferenças e sua individualidade.

5 - Sim, meu cargo pode ser exercido para não psicólogos, tais como administradores e pedagogos. O impacto é o não entendimento dos indivíduos e suas diferenças e a falta de habilidade na observação do comportamento humano e seus impactos dentro de uma organização.

6 - Não. Acho que tenho funções adequadas.

7 - Mudança cultural, colocando a empresa em um novo patamar de resultados e eficiência. Estabelecimento de relação de confiança e a integração entre equipes,

pares, gestores e subordinados. Além do estabelecimento de um canal de comunicação aberto com todos os funcionários.

8 - Fiz uma Pós-graduação em Consultoria Empresarial – FIA/ USP; Leio periodicamente a Revista Você S/A, HSM Management, etc. Participo de grupos de RH na internet.

Participante IV - C. B.

1 - Consultora de Treinamento e Desenvolvimento, sem nível. (a 1 ano e 8 meses no mesmo cargo).

2 - Estágio em Recrutamento e Seleção empresas de Grande porte nacionais e multinacionais, (anúncios, dinâmicas entrevistas, *feedback* e encaminhamento às empresas solicitantes.) Também estagiei em empresa de médio porte na área de TI em que exercia a mesma atividade de recrutamento e seleção interno e externo, com perfil voltado para TI. Aplicação de testes psicológicos e dinâmicas de grupo. Também atuei como Analista de Cargos e Salários (por consultoria) em empresa de médio porte do segmento moveleiro em que tratava da aprovação de: promoções, treinamentos, dissídio, esteira salarial, atualização de folha de pagamento, etc.

Por fim, trabalho com treinamento de varejo para seguradoras (técnico de vendas) e em menor escala treinamentos comportamentais. Também dou suporte na área de reestruturação de RH (pesquisa de clima, cargos e salários, avaliação e indicadores de desempenho, manuais, etc.)

3 - Aplicação de treinamento em sala, desenvolvimento de dinâmicas e atividades que facilitem a absorção do conteúdo. Dou suporte na elaboração de Manuais de Normas de RH, (procedimentos e processos) e dou suporte à minha chefia em compromissos diversos (contas a pagar e receber, emails, telefonemas, reunião com cliente etc.)

4 - Creio que exerça um cargo com algumas atividades, mas não tanta responsabilidade. Somos uma consultoria pequena em que sou a única funcionária contratada, os demais consultores trabalham por projeto. De certo modo, na sala de treinamento creio que seja o ápice da responsabilidade da função, pois neste momento estou ali para passar uma mensagem, um ensinamento, uma contribuição.

Não creio que seja inadequado, porque de certo modo estou trabalhando no campo das relações, porém creio que ainda se tem uma visão limitada do que a Psicologia de fato poderia contribuir para a área de treinamento e desenvolvimento, por exemplo. Sei que já existem trabalhos sérios e mais profundos hoje, mas vejo que ainda é uma minoria.

5 - Acredito absolutamente que sim. O impacto ocorria como o de qualquer profissional que não se atualiza, não se especializa e que não tem comprometimento com o que faz. No mais, não vejo problema algum. Penso que, o que se utiliza em RH pode ser realizado e aprendido por qualquer pessoa que GOSTE de trabalhar com pessoas no âmbito das organizações.

6 - Poderia ter um maior espaço para desenvolvimento de pessoas como, criação de programas e treinamentos mais específicos, comportamentais.

7 - Maior organização, agilidade nas respostas, e *feedback* positivo em relação ao resultado esperado pelos contratantes pós treinamento técnico de vendas.

8 - Projeto Francis “**Programa Extensivo de Desenvolvimento em Gestão de Pessoas.**” - início Set/09 (em andamento) - término Nov/09; Grupo T e D - “**Palestra Inteligência Integral e a Prática da Liderança**” – Maio/2009; Centro de Voluntariado de São Paulo – “**Palestra de orientação ao Trabalho Voluntário**” - 2005.

Participante V - M. G.

1 - Assessoria Técnica de Gestão de Pessoas

2 - Atuando na área de Recursos Humanos há 21 anos. Principais funções: análise de cargos, perfil profisiográfico, seleção e supervisão de estagiários, coordenação de programas institucionais de prevenção ao uso de drogas e álcool, implantação de programa de qualidade de vida , levantamento de necessidade de treinamento, avaliação de programas de capacitação.

3 - Elaborar programas institucionais, elaborar e aplicar avaliação de desempenho individual, avaliar programas de capacitação, elaborar relatórios técnicos, assistir ao Coordenador de Gestão de Pessoas. Participo assistindo diretamente ao coordenador de Gestão de Pessoas sempre que as decisões referem-se a movimentação ou avaliação de pessoas ou unidades de trabalho. A tomada de decisão nesses casos só ocorre após meu parecer técnico e indicação de encaminhamento.

4 - Trabalho em uma empresa pública que prioriza programas institucionais de alcance coletivo. Considero que as funções e tarefas que desempenho são atribuições do cargo de Psicólogo porque exige conhecimentos técnicos de dinâmica e engenharia de grupos em organizações.

6 - Não pretendo modificar o meu cargo. Eu fui nomeada após aprovação em concurso público.

7 - Implantação de gestão por competência com envolvimento da alta gestão e dos chefes de setor.

8 - Leituras: Mário Sérgio Cortella (Não espere pelo Epitáfio, Não nascemos prontos); José Carlos Zanelli (Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil); Lorraine Grubbs-West (Como transformar sua equipe no seu maior patrimônio); Silvino José Fritzen (Exercícios práticos de dinâmicas de grupo); Idalberto Chiavenato (Comportamento Organizacional); Cursos: Pós Graduação em Reengenharia de Recursos Humanos; Especialização em Gestão Pública; Congressos de Qualidade de Vida, Encontros de Gestores de Pessoas, Comunicação Interpessoal, Planejamento Estratégico, Palestras (a última foi em Outubro de 2009 – Top 10 – Motivação e Liderança, de Bernardo Rezende);

ANEXO III

ANOTAÇÕES PARA ANÁLISE DE ENTREVISTAS

1 – Prática como elemento da identidade

assessoria à direção de empresas; treinamento para clientes; estruturação de empresas e seu rh/dp; implementação e criação de normas, políticas, procedimentos; coaching/mentoring para clientes ; educação corporativa; definição de políticas; coordenação de programas; definição de estratégia e planejamento das áreas; criação depende da aprovação de gerência; r&s; avaliação de desempenho; ações de responsabilidade social; programas de treinamento; benefícios/remuneração variável treinamento; desenvolvimento de dinâmicas; elaboração de manuais e normas de RH; suporte a gerência; programas institucionais; avaliação de desempenho individual; programas de capacitação; assistência ao coordenador gestão de pessoas

2 - Validade/crítica

agrega para psicólogo/instituição; formação como capacitador para analisar comportamento do grupo; perspicácia para identificar e diagnosticar problemas; mediadora/construtora de conteúdos comportamentais de treinamento; foco em pessoas; lidar com pessoas e conflitos; ajudar a entender comportamentos e impacto destes; decisões de reciprocidade empregado/empresa; considerar o indivíduo como único; passar mensagem através de treinamento, ensinamento contribuição; campo das relações; programas com alcance coletivo; conhecimentos técnicos de dinâmica e engenharia de grupos em organizações.

(poderia fer feito por nao-psicologo/impacto?)

intolerância e inflexibilidade à questões que extrapolam o técnico em gestão de pessoas; formação permite ver o indivíduo como único; impacto: não entendimento do

indivíduo e suas diferenças; falta de habilidade na observação do comportamento e seu impacto; cargo pode ser exercido por qualquer formação;

(algo deveria ser diferente?)

acompanhar as mudanças, estilo de gestão; maior espaço para desenvolvimento de pessoas; criação de treinamentos comportamentais mais específicos; não acha que deveria modificar nada;

3 – Mudanças promovidas

mudança de postura; valorização da ação; mudança de comportamento; pessoas voltadas a objetivos comuns; conscientização do grupo; participação da alta gestão gerando mudança positiva na relação com subordinados; agilidade nos processos educativos; capacitação das lideranças; mudança cultural (resultados e eficiência); estabelecimento de relação de confiança e a integração entre equipes, pares, gestores e subordinados; canal de comunicação aberto com todos os funcionários; maior organização; feedback positivo ao resultado de treinamentos; gestão por competências; envolvimento da alta gestão.

ANEXO IV

Modelo de Termo de Consentimento Livre e Esclarecido



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO

FACULDADE DE PSICOLOGIA

Rua Ministro Godói, 969 – Perdizes – São Paulo/SP CEP 05015- 001 – tel: (11)36708000

Termo de Consentimento Informado

Entrevista exploratória sobre a Identidade do Psicólogo Organizacional

Eu,, fui convidado(a) pela equipe de pesquisa do projeto de TCC – A Identidade do Psicólogo Organizacional, para contribuir com o desenvolvimento da pesquisa através de uma entrevista sobre minhas concepções a respeito de quais aspectos devem integrar a atuação do Psicólogo Organizacional. Fui esclarecido (a) sobre o objetivo da pesquisa que, a partir do conhecimento e experiência de Psicólogos na área Organizacional, será proposta uma análise que avalie a Identidade do Psicólogo Organizacional, contribuindo para um processo de avaliação acadêmica desta questão. Fui informado (a) que, como participante estarei sendo entrevistado (a), com uso de um gravador, sendo o entrevistador um membro da equipe do projeto devidamente treinado. Foi esclarecido que todas as informações e opiniões por mim emitidas serão sigilosas e utilizadas apenas para os fins do estudo, e que eu não serei identificado(a). Após os esclarecimentos, a equipe de pesquisa deste projeto deixou claro que minha participação na pesquisa é voluntária e que poderei suspender a minha participação a qualquer momento, sem que isto signifique qualquer prejuízo para mim. Fui ainda informado (a) que este estudo está sendo coordenado pela Profª. Carmem Lúcia Rittner, da Faculdade de Psicologia da PUC-SP, a qual poderá ser contactada sempre que houver dúvida ou questionamento sobre qualquer procedimento da pesquisa pelos telefone (11) 36708000, pelo e-mail rittner@uol.com.br ou diretamente na Faculdade de Psicologia, à Rua Ministro Godói, n.969, Perdizes, em São Paulo. Foi também esclarecido que poderei consultar sobre os direitos dos participantes da pesquisa junto ao Comitê de Ética em Pesquisa, Sede Campus Monte Alegre, pelo tel. (11) 36708466. Após estes esclarecimentos e de conhecer os objetivos e a utilização a ser dada a informação, concordo em participar da pesquisa.

São Paulo, de de

Entrevistado(a)