

**UNIVERSIDADE REGIONAL INTEGRADA DO ALTO URUGUAI E DAS
MISSÕES – URI – CAMPUS SANTO ÂNGELO - RS
UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS/UNISINOS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO
MESTRADO EM EDUCAÇÃO**

**A FORMAÇÃO DE PSICÓLOGOS NA ÁREA DE PSICOLOGIA DO TRABALHO E
DAS ORGANIZAÇÕES: DESAFIOS NA E PARA INSERÇÃO NO
MERCADO DE TRABALHO**

REJANE LA BELLA FLACH CUNEGATTO

**São Leopoldo, RS
2009**

REJANE LA BELLA FLACH CUNEGATTO

**A FORMAÇÃO DE PSICÓLOGOS NA ÁREA DE PSICOLOGIA DO TRABALHO E
DAS ORGANIZAÇÕES: DESAFIOS NA E PARA INSERÇÃO NO
MERCADO DE TRABALHO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade do Vale do Rio dos Sinos, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Educação.

Orientadora: Prof^a Dr^a Maria Clara Bueno Fischer

São Leopoldo, RS

2009

Catalogação na Fonte

C972f Cunegatto, Rejane La Bella Flach
A formação de psicólogos na área de psicologia do trabalho e das organizações : desafios na e para inserção no mercado de trabalho / Rejane La Bella Flach Cunegatto. – São Leopoldo : Unisinos, 2009.
121 f. ; 30 cm

Dissertação (mestrado) – Universidade do Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS – Programa de Pós-Graduação em Educação, São Leopoldo, 2009.

1. Psicologia do trabalho 2. Psicologia – Mercado de trabalho. 3. Inserção Profissional. I. Título.

CDU: 159.9:331.5

Responsável pela catalogação:
Bibliotecária – Fernanda Ribeiro Paz CRB 10 / 1720

A Psicologia dos psicólogos

“(...) somos obrigados a renunciar à pretensão de determinar para as múltiplas investigações psicológicas um objeto (um campo de fatos) unitário e coerente. Conseqüentemente, e por sólidas razões, não somente históricas, mas doutrinárias, torna-se impossível à Psicologia assegurar-se uma unidade metodológica. (...)”

Por isso, talvez fosse preferível falarmos, ao invés de “psicologia”, em “ciências psicológicas”. Porque os adjetivos que acompanham o termo “psicologia” podem especificar, ao mesmo tempo, tanto um domínio de pesquisa (psicologia diferencial), um estilo metodológico (psicologia clínica), um campo de práticas sociais (orientação, reeducação, terapia de distúrbios comportamentais etc.), quanto determinada escola de pensamento que chega a definir, para seu próprio uso, tanto sua problemática quanto seus conceitos e instrumentos de pesquisa. (...) não devemos estranhar que a unidade da Psicologia, hoje, nada mais seja que uma expressão cômoda, a expressão de um pacifismo ao mesmo tempo prático e enganador. Onde não haver nenhum inconveniente em falarmos de “psicologias” no plural. Numa época de mutação acelerada como a nossa, a Psicologia se situa no imenso domínio das ciências “exatas”, biológicas, naturais e humanas. Há diversidade de domínio e diversidade de métodos. Uma coisa, porém, precisa ficar clara: os problemas psicológicos não são feitos para os métodos; os métodos é que são feitos para os problemas. (...)”

Interessa-nos indicar uma razão central pela qual a Psicologia se reparte em tantas tendências ou escolas: a tendência organicista, a tendência fisicalista, a tendência psicossociológica, a tendência psicanalítica etc. Qual o obstáculo supremo impedindo que todas essas tendências continuem a constituir “escolas” cada vez mais fechadas, a ponto de desagregarem a outrora chamada “ciência psicológica?” A meu ver, esse obstáculo é devido ao fato de nenhum cientista, conseqüentemente, nenhum psicólogo, poder considerar-se um cientista “puro”. Como qualquer cientista, todo psicólogo está comprometido com uma posição filosófica ou ideológica. Este fato tem uma importância fundamental nos problemas estudados pela Psicologia. Esta não é a mesma em todos os países. Depende dos meios culturais. Suas variações dependem da diversidade das escolas e das ideologias. Os problemas psicológicos se diversificam segundo as correntes ideológicas ou filosóficas venham reforçar esta ou aquela orientação na pesquisa, consigam ocultar ou impedir este ou aquele aspecto dos domínios a serem explorados ou consigam esterilizar esta ou aquela pesquisa, opondo-se implícita ou explicitamente a seu desenvolvimento”.

**Hilton Japiassu. A psicologia dos psicólogos.
2.ed. Rio de Janeiro, Imago, 1983, p. 24.**

AGRADECIMENTOS

Penso que agradecer é o mínimo que se pode fazer para expressar o quanto foi importante o apoio, compreensão e carinho das pessoas que não só acompanharam o meu percurso no Mestrado em Educação, mas muito mais do que isso, vivenciaram comigo as preocupações e alegrias sentidas.

Agradeço, de todo coração, aos meus pais Reinhard e Clayta, não só por terem me patrocinado mais este curso, mas pelo apoio e amor incondicional, por acreditarem no meu potencial e apostarem nos meus sonhos.

Ao meu filho Renan, agradeço por sua paciência e peço desculpas pelos meus momentos de ausência, mas certamente vai compreender que isto é necessário para podermos crescer como pessoas e profissionais.

Ao Gipson, meu esposo, agradeço o apoio e compreensão.

Aos meus cunhados, em especial o Fernando, o Dé e as minhas sobrinhas Nanda e Nessa que por diversas vezes me auxiliaram na parte de informática e também as minhas irmãs Rosane, Rosa e Claudia pelo incentivo na minha caminhada.

À minha orientadora, Maria Clara agradeço pelas reflexões, assinalamentos e pela disponibilidade em me acompanhar nesta trajetória.

Aos professores do mestrado, especialmente o Professor Danilo, Rute e Edla pelos conhecimentos transmitidos e pelo acompanhamento carinhoso neste percurso.

À direção da URI, ao coordenador Cênio que se empenharam para oferecer o mestrado interinstitucional o meu agradecimento.

Agradeço também aos colegas de mestrado, as trocas realizadas, principalmente a Magme e Suzana, pelo companheirismo e amizade.

O meu carinhoso e sincero agradecimento à colega Deise Francisco, por sua simplicidade como pessoa, pela disponibilidade em contribuir com valiosos questionamentos ao meu trabalho.

À coordenadora do curso Lizete e colegas da URI pelas trocas de idéias, pelo apoio, empréstimo de materiais e por compreenderem algumas ausências neste último período.

Agradeço às participantes da banca Neuza Guareschi e Rosangela Fritsh por terem aceitado participar, bem como pelas contribuições teóricas e assinalamentos fornecidos para aprimorar o meu trabalho.

À amiga Cris, o meu agradecimento pelas trocas de sentimentos e caminhadas para aliviar o cansaço mental.

Às participantes da minha pesquisa, que se mostraram muito disponíveis em contribuir com o meu estudo, o meu sincero agradecimento e a minha emoção por ter feito parte de suas trajetórias de estudo no curso de Psicologia e perceber o crescimento profissional de cada uma.

À Letícia, que mais do que uma colaboradora do lar, não mediu esforços para me auxiliar quando necessário, para que eu pudesse cumprir com os compromissos.

Enfim, agradeço a todos aqueles que de forma direta ou indireta me apoiaram, incentivaram e especialmente a Deus, que me acompanhou e me deu forças neste percurso.

RESUMO

Este estudo teve como objetivo geral identificar, analisar e problematizar os desafios postos para o projeto de formação na área de Psicologia do Trabalho e das Organizações de cursos de Psicologia. A pesquisa situa-se no campo de estudos de Trabalho e Educação e focalizou, especificamente, a formação na área de Psicologia do Trabalho e das Organizações, do curso de Psicologia da Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões. A investigação foi de natureza qualitativa, sendo que para a coleta de dados utilizaram-se os instrumentos: entrevista semi-estruturada e documentos pertencentes ao curso de Psicologia. As participantes da pesquisa foram cinco egressas do curso, com idades variando entre 27 a 35 anos; o tempo de formadas na graduação variou de 4 a 10 anos e o tempo de atuação profissional na área de Psicologia do Trabalho e das Organizações compreendeu de 4 a 9 anos. Das cinco, três são consultoras autônomas e duas possuem vínculo empregatício. O tratamento dos dados foi feito pela análise de conteúdo. Por meio desta análise foram definidos três grandes blocos: formação inicial, formação continuada e mercado de trabalho. Este estudo possibilitou analisar as relações entre a formação inicial e continuada e o mercado de trabalho, bem como refletir sobre como e por quais motivos os psicólogos direcionaram a formação para áreas específicas e quais foram às conseqüências disso. Também se examinou o processo de formação de acordo com as estruturas curriculares pertencentes aos projetos políticos pedagógicos anteriores, a fim de buscar subsídios para compreender as perspectivas atuais da formação universitária em Psicologia, considerando as reconfigurações determinadas com base na implementação das diretrizes curriculares para o ensino superior nos cursos de Psicologia. Estas propõem mudanças significativas na formação inicial, buscando flexibilizar os currículos, articular as áreas de atuação, promover uma interlocução mais aberta entre a Universidade e o mercado de trabalho, além de pautar o pensar crítico e investigativo para que o psicólogo possa compreender e intervir de maneira mais abrangente, considerando as demandas sociais e as mudanças no mundo do trabalho.

Palavras-chave: Formação inicial, formação continuada, inserção profissional, mercado de trabalho.

ABSTRACT

The general objective of this work is to identify, analyze and work out the problems inherent to the educational project in the area of Work Psychology and the way Psychology Courses are organized. The research is situated in the Education and Work studies and focuses, specifically, the education in the Work and Enterprise Psychology area of the Psychology Course of the Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões - URI. The investigation was qualitative. For the data collecting, semi-structured interviews have been undertaken and also documents which belong to the Course of Psychology. Five former graduates have taken part in the research, aged between 27 and 35. The time the former graduate students took to finish their course varied from 5 to 10 years and all of them have been working in the area of Work psychology and Enterprise psychology between 4 and 9 years. Among the five participants, two are self-employed whereas three work as employees. The data have been analyzed considering three variants: the academic education, post-graduation studies and work market. The study helped to analyze the relation between academic studies, post-graduation studies and work availability, as well as a reflection of the different areas the professionals choose after finishing their academic studies and the consequences of those choices. The present-day university curriculum has also been examined and compared to the previous curricula adopted in the psychology course. After examining the different curricula it has been suggested to adopt a more flexible academic approach and a better interchange between the University and the outside world in order to prepare the psychology professionals according to the demands of the real necessities of the outside world.

Key-words: Academic studies, post-graduation studies, professional insertion work market.

LISTA DE SIGLAS

APAE - Associação de pais e amigos dos excepcionais

CFC - Centro de Formação de Condutores

CFP - Conselho Federal de Psicologia

IES - Instituição de Ensino Superior

LDBN - Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional

MEC - Ministério de Educação e Cultura

PPP - Projeto Político Pedagógico

PTO - Psicologia do Trabalho e das Organizações

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Demanda para o Curso de Psicologia.....	70
Quadro 2 - Perfil dos sujeitos escolhidos.....	73
Quadro 3 - Cronograma das entrevistas	74
Quadro 4 - Roteiro de entrevista: I - Formação Continuada, II - Mercado de Trabalho, III - Formação Inicial	76

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	12
1 ORIGEM DO ESTUDO.....	17
1.1 O TEMA.....	17
1.2 PROBLEMA DE PESQUISA.....	22
1.3 OBJETIVOS	24
1.3.1 Objetivo geral	24
1.3.2 Objetivos específicos	24
2 APROXIMAÇÕES TEÓRICAS	26
2.1 COMPREENDENDO O CENÁRIO DA PSICOLOGIA	26
2.2 HISTÓRICO DA EDUCAÇÃO SUPERIOR NO BRASIL.....	30
2.3 FORMAÇÃO ACADÊMICA DO PSICÓLOGO NO BRASIL.....	34
2.4 FORMAÇÃO DO PSICÓLOGO DO TRABALHO E DAS ORGANIZAÇÕES.....	37
2.5 CONSTITUIÇÃO DA ÁREA DE PSICOLOGIA DO TRABALHO E DAS ORGANIZAÇÕES.....	40
2.6 PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO: compreendendo a área de conhecimento e de intervenção	43
2.7 DEFININDO OS TERMOS: Psicologia do Trabalho, Psicologia Organizacional e Psicologia Organizacional e do Trabalho	44
2.8 AS PRÁTICAS DESENVOLVIDAS PELO PSICÓLOGO DO TRABALHO E DAS ORGANIZAÇÕES E AS TRANSFORMAÇÕES OCORRIDAS FRENTE ÀS EXIGÊNCIAS DO MUNDO DO TRABALHO	46
2.9 REFLEXÕES SOBRE AS PRÁTICAS “PSI”	48
2.10 CONTEXTUALIZANDO O TRABALHO, EMPREGO SOB A PERSPECTIVA DO CENÁRIO ATUAL	50
2.11 ACHADOS DE PESQUISAS ACADÊMICAS SOBRE A FORMAÇÃO DO PSICÓLOGO DO TRABALHO E DAS ORGANIZAÇÕES	54
3 APROXIMAÇÕES COM O CAMPO EMPÍRICO	59

3.1 SOBRE O CURSO DE PSICOLOGIA DA URI.....	59
3.1.1 A Região do Alto Uruguai e das Missões onde se situa a URI	59
3.1.2 Caracterização da URI	60
3.1.3 Histórico do Curso de Psicologia na URI – Campus Santo Ângelo	61
3.1.4 Estudos realizados sobre o curso	62
3.1.5 Estrutura curricular	65
3.1.6 Evolução da demanda pelo curso de Psicologia em Santo Ângelo.....	69
4 CAMINHOS METODOLÓGICOS PERCORRIDOS NA PESQUISA.....	71
4.1 INSTRUMENTOS DE PESQUISA.....	72
4.2 SUJEITOS DE PESQUISA.....	72
4.3 DESENVOLVIMENTO DA PESQUISA.....	74
4.4 COLETA E ANÁLISE DE DADOS	74
4.4.1 Análise dos dados.....	78
5 ACHADOS DA PESQUISA	79
5.1 PERFIL E DESCRIÇÃO DAS PARTICIPANTES.....	79
5.1.1 Descrição individual das entrevistadas	79
5.2 APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS BLOCOS	85
5.2.1 Formação inicial.....	85
5.2.2 Formação continuada.....	90
5.2.3 Mercado de trabalho	91
5.2.4 Discussão dos resultados	96
CONSIDERAÇÕES FINAIS	104
REFERÊNCIAS	111
APÊNDICES.....	117
ANEXOS	122

INTRODUÇÃO

O ser humano é um ser social que faz parte de um contexto socioeconômico-cultural que influencia suas relações com o ambiente em que se insere. Os valores, as crenças, os conceitos e as concepções condicionam a forma de estar no mundo e, concomitantemente, são influenciados pelo mundo em que vive. As pessoas encontram-se constantemente em pleno processo educativo, dos outros e de si mesmos, “num movimento permanente, em que se acham inscritos os homens, como seres que se sabem inconclusos” (FREIRE, 2005, p.85).

Além da educação que acontece no dia a dia, nas relações sociais, existe a educação formal que tem lugar nas instituições de ensino e se pauta em teorias, discussões e análises. No entanto, é na prática, na relação entre quem ensina e quem aprende que a educação formal costuma se concretizar.

Pensar sobre a educação, portanto, requer uma reflexão constante sobre sua prática que pode ser transformadora, mutável e que se trata de um processo contínuo.

Atualmente, ouve-se com freqüência falar na crise da educação formal e ao pensar nisso pode-se compreender que a educação atual não se constitui de uma

tarefa simples, tendo em vista que temos vivenciado um turbilhão de mudanças em diversas esferas: social, econômica, política, dentre outras, que passam a modificar pensamentos, paradigmas e ações (FERREIRA, 2003). Muito se tem escrito, lido, refletido sobre as práticas pedagógicas, as possibilidades de mudanças nas tendências mais tradicionais de ensino; porém, é na ação de educar, de ensinar e aprender que estas novas estratégias deveriam se concretizar, o que nem sempre acontece, pelos mais variados motivos e que ao longo deste trabalho buscaremos descobrir.

Freire em sua obra *Pedagogia da Autonomia* (1996) destaca que Educar não é simplesmente transferir conhecimento; o conceito é muito mais abrangente, ou seja, faz-se necessário compreender que a educação é uma forma de intervir no mundo.

De acordo com França e Neves, ao analisarem

a realidade educacional brasileira, o homem se depara constantemente com demandas advindas de um contexto social, caracterizado pela inserção de aspectos em seu espaço de realização, de valores e teorias empresariais. Tais situações não acontecem apenas na atualidade e sim mostram uma evolução histórica do trabalho e da educação (2008, p.1).

Sendo assim, é fundamental entender que um dos aspectos importantes para a educação atualmente é a formação profissional. Tendo em vista minha implicação como docente em um curso de formação em nível de graduação no âmbito da Psicologia, busco refletir sobre o quanto é grande o meu compromisso, enquanto docente, com a formação.

Segundo Pimenta & Anastasiou, a Universidade não deve atender somente às demandas advindas do mercado, mas principalmente “aprender a olhar em seu entorno, a compreender e assimilar fenômenos, a produzir respostas às demandas sociais, a preparar globalmente os estudantes para as complexidades que se avizinham” (2002, p.173).

Brito (1996) afirma que a Universidade deve preocupar-se em formar profissionais que possam ir além da formação técnica. Acrescenta que o profissional necessita possuir conhecimento da teoria, desenvolver a capacidade crítica, conhecer a realidade e ter consciência que pode constituir-se como um agente de

transformação da mesma. É com esta inquietação que escolhi o tema para investigar, que faz parte desta Dissertação de Mestrado em Educação e se refere à formação universitária de psicólogos na área de Psicologia do Trabalho e das Organizações, sua inserção profissional e os desafios postos pelo mercado de trabalho em sua relação com a formação inicial. A partir desta pesquisa pode-se identificar como vem ocorrendo a formação na área, o que pode ser melhorado para que o aluno tenha condições de enfrentar a complexidade das Organizações e do trabalho, como o mercado de trabalho tem tratado os profissionais, se este tem ou não absorvido a demanda existente, onde os profissionais trabalham e, principalmente, refletir sobre a formação frente às mudanças que estão ocorrendo, determinadas pelo MEC, com as novas Diretrizes Curriculares implementadas no Curso de Psicologia recentemente.

Para situar, vou explicar com quem desenvolvi este trabalho e a instituição que ministrou a formação aos sujeitos escolhidos para participar da pesquisa. Fizeram parte da minha investigação cinco egressos do Curso de Psicologia da Universidade Integrada do Alto Uruguai e das Missões - URI - Campus de Santo Ângelo. A URI é uma Instituição de Ensino Superior de caráter comunitário, que tem como atividades fundamentais: o ensino, a pesquisa e a extensão. Também considero importante descrever brevemente como se caracteriza a região das Missões, onde a URI está situada. A região das Missões tem como base da economia a exploração agropecuária, seguida do comércio e prestação de serviços. Nesta região existe um número reduzido de Indústrias e, na medida em que depende da agricultura e da pecuária, quando ocorrem frustrações nas safras, todos os outros segmentos de negócio se ressentem. Como Santo Ângelo pertence a essa região, se observa dificuldades no que tange ao mercado de trabalho poder absorver os profissionais provenientes de várias formações, especialmente da Psicologia, sendo que o número de formados é grande, não só na URI, que por sinal, tem sofrido um decréscimo no número de ingressantes e concluintes¹ como em outras Instituições de ensino existentes na região. Na área de Psicologia do Trabalho e das Organizações, percebe-se, a partir, inclusive de minha implicação enquanto supervisora de estágio há seis anos, que as empresas preferem ter estagiários, ao invés de contratarem profissionais formados. Algumas justificam falta de condições financeiras, enquanto outras, não contratam profissionais da área por não sentirem necessidade, ou

¹ No capítulo 3 contém um quadro demonstrativo destes resultados.

também em função de que desconhecem o papel do Psicólogo do Trabalho e das Organizações. No entanto, com a aprovação da nova legislação federal que regulamenta os estágios – Lei nº 11788, sancionada pelo Presidente da República recentemente, em 25/09/2008, várias mudanças foram instituídas e no Art. 3º, em seu parágrafo. 1º consta que: “O estágio, como ato educativo escolar supervisionado, deverá ter acompanhamento efetivo pelo professor orientador da instituição de ensino e por supervisor da parte concedente, comprovado por vistos nos relatórios referidos no inciso IV do caput do art. 7º desta lei por menção de aprovação final”.

No Art. 9º, inciso III refere que é uma das obrigações da parte concedente: “indicar um funcionário de seu quadro de pessoal, com formação e experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso do estagiário, para orientar e supervisionar até dez estagiários simultaneamente”.

De acordo com a nova lei dos estágios, várias modificações foram feitas, mas, a meu ver, estas são importantes porque a partir de agora não será possível colocar estagiário em uma organização ou instituição que não possua um profissional supervisor que se disponibilize a orientá-lo e acompanhá-lo no desempenho das atividades no próprio local. Antes da lei, nós, supervisores acadêmicos, tínhamos vários papéis: orientar as atividades acadêmicas, intermediar as relações entre gestores e estagiário, dar total suporte técnico, emocional, etc., tendo em vista que poucas empresas e instituições em nossa cidade possuíam psicólogo do trabalho e das organizações. De acordo com as normas internas de estágio do curso de Psicologia da URI havia esta exigência de existir supervisor local somente nos estágios de Psicologia Clínica; nas demais áreas bastava um responsável que acompanhasse o estagiário durante o período de estágio. Com estas mudanças estamos tentando readequar os locais de estágio, pois, em Santo Ângelo temos, ao todo, nove psicólogas que trabalham na área de PTO, sendo que três possuem vínculo empregatício e seis são consultoras externas. As empresas e instituições em que trabalham na sua maioria comportariam de um até, no máximo, dois estagiários. Com isto, se por um lado, a lei reforça a necessidade de contratação de profissionais o que seria algo bastante positivo, por outro lado, pode dificultar a preparação prática dos educandos se as empresas não realizarem novas contratações, que é uma situação provável, considerando-se que no momento estamos vivenciando uma

grande crise econômica mundial, que tem provocado um elevado número de demissões nos diferentes segmentos do mercado de trabalho.

Assim, esta breve introdução aponta minhas reflexões sobre a importância da formação inicial em Psicologia e sua relação com o mercado de trabalho. A dissertação pretende trazer elementos para operar sobre o currículo de Psicologia a partir de dados empíricos e da perspectiva de egressos do curso. Tais dados podem servir como subsídios para compor o currículo que se baseia em ênfases curriculares², proposta que extrapola a intervenção a partir de campos específicos de atuação profissional, tal como a área de Psicologia do Trabalho e das Organizações.

Os capítulos subseqüentes do trabalho são apresentados da seguinte maneira:

O capítulo 1 trata da origem do estudo identificando o tema, o problema de pesquisa, os objetivos e a trajetória de formação e atuação profissional da pesquisadora; o capítulo 2 aborda a Fundamentação Teórica que embasa a temática da pesquisa; o capítulo 3 aborda o objeto de estudo, caracterizando-o por meio de seu histórico, estudos realizados sobre o curso de Psicologia da URI – Campus Santo Ângelo, sua estrutura curricular e evolução da demanda do mesmo; o capítulo 4 explicita os procedimentos metodológicos; o capítulo 5 descreve os achados da pesquisa, determinando o perfil individual das participantes, discutindo e analisando os resultados obtidos na pesquisa; e por fim são apresentadas reflexões e recomendações ao curso de Psicologia seguidas dos apêndices e anexos.

² No capítulo 2 explicito em que consistem as ênfases curriculares.

1 ORIGEM DO ESTUDO

1.1 O TEMA

Segundo Marques, “o tema consiste na demarcação de um campo específico de desejos e esforços por conhecer e por entender nosso mundo e nele, com ele e sobre ele agir de maneira lúcida e conseqüente” (2003, p. 92).

O tema desta pesquisa diz respeito à formação universitária e inserção profissional.

Este estudo possibilitará uma reflexão individual sobre o que sou, o que realizei e o que pretendo fazer, tanto no âmbito pessoal como profissional. E, como diz Eggert (2003): “quem pesquisa se pesquisa”, estou implicada no processo e assumo esta condição, no sentido de que ao repensar a formação e desempenho no trabalho dos alunos e egressos também estarei me auto-analisando e me avaliando como educadora. Assim, a partir de minha trajetória profissional explico o porquê da pesquisa sobre a formação do psicólogo do Trabalho e das Organizações.

Iniciei o curso de Psicologia na Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS) no ano de 1986. Este oferecia, na época, uma formação generalista e fazia parte do currículo quatro estágios profissionalizantes: Psicopatologia, Psicologia Escolar, Psicologia Clínica e Psicologia Organizacional. Ao começar o curso tinha a idéia de que, quando formada, trabalharia como Psicóloga Clínica, como pensa a maioria dos estudantes ao ingressar no Curso. No entanto, a partir da realização dos estágios, me identifiquei com a área de Psicologia Organizacional, por ser dinâmica, oferecer várias possibilidades de atividades e porque poderia realizar trabalhos utilizando testes psicológicos, instrumentos estes

que também me encantavam. Acredito que na minha formação inicial obtive uma base teórica e prática satisfatória para ingressar no mercado de trabalho; tive quatro disciplinas específicas relativas à área de Psicologia do Trabalho e das Organizações e outras que davam suporte. Já, os professores, tanto das disciplinas de Psicologia do Trabalho, como de Psicologia Organizacional, possuíam um conhecimento teórico consistente; eram bastante críticos e exigentes nos processos de avaliação dos alunos. Embora o curso tenha proporcionado um suporte teórico muito bom, penso que foi um tanto dissociado da prática, tendo em vista que somente nos estágios é que se buscava associar teoria à prática.

Realizei pós-graduação em nível de especialização em Gestão Empresarial com ênfase em Recursos Humanos na Sociedade Educacional Três de Maio (SETREM) em convênio com a Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Busquei este curso de especialização porque o mesmo era coordenado por professores da área de Administração, dirigia-se a um público-alvo bastante diversificado e seria uma oportunidade de adquirir conhecimentos importantes que complementariam a minha formação inicial. No decorrer deste, tive várias disciplinas, entre elas: Economia, Finanças, Planejamento Estratégico e Qualidade, o que foi muito positivo, pois ampliou a minha visão a respeito do trabalho, bem como do funcionamento das organizações.

Um pouco antes de me formar na graduação, surgiram duas propostas de trabalho: uma por indicação de minha supervisora acadêmica do estágio de Psicologia Organizacional para realizar um trabalho em uma Indústria de Plásticos em Ijuí - RS (cidade próxima da cidade onde resido, Santo Ângelo) e outra proposta foi feita por minha supervisora local. Esta consistia em trabalhar na empresa Comercial Luce, localizada em Porto Alegre - RS, substituindo-a no período de férias e, posteriormente, seria indicada para substituí-la em seu cargo de Psicóloga Organizacional, pois havia decidido parar de trabalhar para poder dedicar-se mais à família. As duas propostas foram tentadoras, mas optei por aceitar a primeira, pois tinha planos de retornar para minha cidade de origem - Santo Ângelo.

A minha inserção profissional foi fácil em termos de acessibilidade ao mercado de trabalho; recebi apoio das minhas duas supervisoras de estágio, tendo em vista que gostaram do meu desempenho no mesmo. Se não fosse assim, penso que conseguiria me inserir de maneira rápida, pois o número de cursos de Psicologia

na época era menor; não havia tanta competitividade e a área que escolhi para seguir carecia de profissionais.

O meu desempenho inicial no mercado de trabalho foi bom. Quando comecei a atuar profissionalmente, procurei conhecer a Empresa, fiz entrevista com todos os colaboradores, tracei um diagnóstico e após, devolução dos resultados, juntamente com os diretores e chefe do departamento de pessoal (na época não existia na Empresa o setor de RH), traçamos o plano de ação definindo as prioridades. Realizei nesta empresa, primeiramente, uma descrição e análise de cargos; organizei e executei recrutamento e seleção e treinamentos comportamentais com as seguintes temáticas: comunicação, liderança, relações interpessoais, trabalho em equipe, a maioria dos treinamentos foram direcionados às equipes de produção. Acredito que conhecia os passos que deveria seguir para realizar o trabalho; no entanto, embora procurasse não demonstrar, como qualquer iniciante na profissão, sentia certa insegurança e ansiedade em alguns momentos, mas mesmo assim, procurava dialogar com os proprietários e colaboradores, prosseguindo o trabalho. Penso que esta primeira experiência foi gratificante, pois continuei estudando, realizando leituras, buscava materiais, técnicas e recursos que me fornecessem mais subsídios para conhecer e auxiliar a Empresa nas demandas que a mesma apresentava. Realizei, na Indústria de Plásticos, as atividades que me foram solicitadas e outras que sugeri e, após sete meses, surgiram novas oportunidades de trabalho em Santo Ângelo na APAE (Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais) e em uma Consultoria de Recursos Humanos. Esta consultoria era dirigida por duas colegas psicólogas e contava com uma secretária. As colegas provinham de outras Universidades diferentes da que obtive a minha formação, já estavam no mercado de trabalho há mais tempo e, portanto, possuíam maior experiência profissional. Quando comecei a trabalhar nesta realizava principalmente seleção, que era a atividade considerada como “carro-chefe” da consultoria, depois participei como auxiliar nos treinamentos solicitados pelas empresas clientes, e posteriormente, passei a coordenar estas atividades. Esta experiência foi gratificante, aprendi muitas coisas, assim como trouxe contribuições para a consultoria, em termos de técnicas e instrumentos que as colegas não conheciam. Neste período, uma das colegas desligou-se da Empresa porque seu esposo foi transferido para outra cidade e com isso, comprei a parte da mesma e me tornei

sócia. Ficamos por um período trabalhando juntas, eu, e a outra colega, quando esta teve de se afastar da consultoria em função de sua gravidez. Com isto, fui administrando a empresa, conciliando as atividades de diretora, com as atividades operacionais. A colega retornou a consultoria, e com o passar do tempo começamos a perceber que a empresa não estava mais tendo lucro, surgiram mais encargos financeiros e, então, decidimos encerrar as atividades da Consultoria. Com isso, começamos a analisar que, embora realizássemos um trabalho técnico de maneira satisfatória, faltou-nos uma série de habilidades administrativas que são fundamentais para conduzir uma empresa como: planejamento, visão de negócio, noções de contabilidade, dentre outras. Sendo assim, tirei uma grande lição: que dirigir uma empresa não é uma tarefa simples, não basta ser técnico; é necessário um preparo maior para administrar e gerir um negócio.

Na APAE realizava avaliações psicológicas e atendimento clínico e no decorrer do tempo fiquei encarregada das avaliações psicológicas das crianças que ingressavam na instituição. Logo, também fui convidada por uma colega para substituí-la na Delegacia de Trânsito, na aplicação de exames psicológicos para carteira de motorista. Posteriormente, este serviço foi privatizado ao DETRAN - RS (Departamento de Trânsito) que credenciava os CFC (Centro de Formação de Condutores) para efetuar os serviços de obtenção de carteira de motorista. Trabalhei em dois CFCs, conciliando várias atividades profissionais.

Prestei serviços também como consultora externa na Vonpar Refrescos (Coca-Cola) por oito anos, na área de Psicologia Organizacional. Nesta empresa, realizava basicamente seleção de pessoal e treinamentos. Esta vivência profissional foi importante; apesar de eu ter realizado outros projetos para implementar na empresa, não foi possível expandir muito o trabalho, limitando-me a poucas atividades. Isto se justificava por vários motivos: um deles seria a falta de autonomia do departamento de Recursos Humanos ao qual eu estava vinculada para desenvolver ações diferenciadas e/ou desvinculadas das práticas realizadas pelos psicólogos da matriz, que se situava em outra cidade. Outra razão que pode ser apontada é a carga horária pequena e, pensando com maior profundidade, talvez eu não tenha adotado um posicionamento mais firme para conquistar outros espaços, me acomodando, de certa forma, ao sistema determinado pela empresa.

Analisando a minha prática profissional, percebo que a mesma baseava-se em um modelo operacional e técnico, buscando reproduzir as exigências do sistema capitalista ao utilizar-me de técnicas e instrumentos científicos, a fim de adaptar os sujeitos ao trabalho e, portanto, buscar a obtenção de maior eficácia no mesmo.

Esta colocação é criticada por Zanelli quando salienta que:

A Psicologia Organizacional é uma área que se insere no campo relativo ao trabalho e tem estreito vínculo com as atividades administrativas. Na perspectiva adotada, suas metas extrapolam a visão tradicional de ajustamento do indivíduo ao trabalho e busca de eficiência máxima. 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 (2002, p.35).

A idéia então era de preparar o sujeito para o controle do ambiente, buscando estimulá-lo em desenvolver mudanças intrínsecas e para posteriormente, enfrentar as externas (do ambiente).

Desde 1996, trabalho na Universidade Regional Integrada – URI – Campus de Santo Ângelo como professora. Fui convidada para ministrar inicialmente a disciplina de Problemas de Aprendizagem, logo uma colega que lecionava as disciplinas de testes psicológicos pediu demissão e eu as assumi em seu lugar. Atualmente trabalho com as três disciplinas de Técnicas de Avaliação Psicológica, Psicologia do Trabalho e das Organizações e Psicologia Organizacional, além de supervisionar o estágio profissionalizante nessa mesma área. Já ministrei também, disciplinas em outros cursos como o de Administração, Turismo e Comércio Exterior.

A oportunidade que surgiu para ingressar como docente na Universidade acredito que não foi por acaso; um dos motivos que me levou ingressar na mesma foi o fato de ter escolhido anteriormente cursar magistério. É claro que a minha experiência anterior foi um estágio e com outro público, crianças, compreendendo uma faixa etária bastante diversificada, mas em geral, as crianças possuíam em torno de oito anos. Pode-se dizer que as relações com as mesmas, bem como o nível de exigência dos alunos era diferente, ou seja, o professor era considerado um sujeito que detinha o conhecimento e sua função era transmiti-lo. Os alunos, naquela época não eram muito críticos e questionadores.

Na Universidade o papel do professor tem outro significado, pois, não basta conhecer as diversas teorias existentes, necessita estar atento às inúmeras transformações na sociedade, ao volume cada vez maior de informações, onde se constata que o que ontem era considerada uma verdade, hoje pode ser avaliada como um equívoco. Nesse sentido faz-se necessário que o professor possa refletir sobre a sua prática e é isto que de alguma forma estou fazendo ao analisar a formação dos meus alunos; também tive que analisar o meu desempenho: até que ponto eu estou contribuindo positivamente com esta formação? Quais os aspectos que posso rever na minha maneira de ser e agir para a melhoria da formação? Estes e outros questionamentos eu pretendo responder no decorrer das discussões.

Penso que neste emaranhado de dúvidas sobre o processo de formação, podemos analisá-lo de acordo com vários ângulos. Neste trabalho não consegui abranger todos os pontos, portanto, a minha intenção foi analisar o meu papel enquanto educadora, e principalmente examinar as relações estabelecidas entre a formação e o mercado de trabalho, tendo como instrumentos de pesquisa os documentos do curso: os projetos políticos pedagógicos (P.P.P.s), dois estudos desenvolvidos por uma aluna e pela coordenadora do curso e as entrevistas com cinco egressos.

1.2 PROBLEMA DE PESQUISA

Minayo *et al* (1994) referem que toda investigação se inicia por um problema com uma questão, com uma dúvida ou com uma pergunta articulada a conhecimentos anteriores, mas que também pode demandar a criação de novos referenciais. Sendo assim, a minha pergunta principal de pesquisa é:

- Que desafios contemporâneos se apresentam para o projeto de formação profissional de Psicólogos do Trabalho e das Organizações?

Esta pergunta remete a outras, subsidiárias:

- Quais as demandas identificadas pelos egressos do curso de Psicologia da URI na sua inserção e permanência no mercado de trabalho?

- Que relações podem ser feitas entre a formação inicial e as demandas do mercado de trabalho?

- O que, onde e como os egressos buscam para dar continuidade a sua formação?

Estes questionamentos me instigaram a pesquisar, pois através de várias leituras sobre o curso e a profissão de psicólogo, bem como a partir da vivência profissional percebe-se que a formação desde a regulamentação desta profissão, esteve muito aquém das necessidades sociais da população sugerindo, no meio social, a pouca definição da profissão e, conseqüentemente implicando na construção da imagem do psicólogo como um profissional que, muitas vezes, é tratado como prescindível. Assim, reconhece-se, atualmente, a necessidade de um profissional sintonizado com as demandas sociais.

Embora esse fato seja reconhecido por algumas instituições formadoras, verifica-se o quanto é difícil transformar o cenário da formação, pois existe uma complexa série de fatores que dificultam uma tomada de posição ético-política para que possam ocorrer mudanças qualitativas na formação. Com isso, percebe-se que ainda que esta realidade não seja modificada no sistema educativo, o mesmo já não ocorre no meio profissional, quando se observa a pressão exercida sobre os profissionais que necessitam estar preparados para responder a questões que o ensino não consegue abranger (PAPARELLI & NOGUEIRA-MARTINS, 2007).

Considerando-se as mudanças que os avanços tecnológicos e a globalização têm trazido, o profissional da área de Psicologia do Trabalho e das Organizações necessita assumir novas funções, passando de mero responsável por recrutamento e seleção, para atividades que exigem uma visão estratégica. Com isto, o psicólogo além do preparo técnico na área, necessita ter uma visão mais abrangente do mundo do trabalho, implicando em uma ampliação do seu papel e, conseqüentemente da formação, a qual passa a ter que incluir conhecimentos que envolvam outros campos do saber, tais como Administração, Economia, Direito Trabalhista, Medicina do Trabalho, entre outras.

O terceiro milênio iniciou-se pressionado pelos desafios impostos pela economia mundializada, colocando o trabalho como categoria central no âmbito de suas preocupações, já que a competitividade, agora estabelecida sem fronteiras, requer produtividade com qualidade, exigindo, ao que se diz, trabalhadores qualificados.

Percebe-se, então, que há um descompasso entre o profissional que temos e o queremos formar. Branco (*apud* CALAIS & PACHECO, 2001) chama a atenção para a condição do recém formado em Psicologia, referindo os seguintes aspectos: dispersão do saber, carência de recursos materiais em trabalhos sociais, ilusão quanto à profissão liberal, grande competição entre os colegas e uma demanda que lhe exige ter clareza de seu papel. Neste sentido, “A formação universitária até hoje é tida como ponto nevrálgico, responsável pelo rumo que a profissão toma” (BASTOS, 1985; GIL, 1985; SASS, 1988; BOTOMÉ, 1988; WEBER, RICKLI, LINISKI, 1993 *apud* REMY & NUNES, 2004, p. 124).

Com isto pode-se questionar o papel dos processos formativos tradicionais desenvolvidos na Universidade, cujas práticas têm se restringido mais ao papel de informar do que formar e, assim, o fazer encontra-se muitas vezes dissociado do pensar, bem como o conteúdo ensinado dissociado das práticas realizadas pelos profissionais. Assim, o papel que a Universidade ocupa, juntamente com o seu corpo docente na construção da ciência e na formação de profissionais que a ela se dedicam, é apontado por muitos autores como justificativa importante para se pesquisar o ensino acadêmico (NICOLACI-DA-COSTA, 1989; GUEDES, 1992; LOBIANCO, BASTOS; NUNES e SILVA, 1994 *apud* REMY & NUNES, 2004, p.124).

Deste modo, este estudo possibilitou uma reflexão pessoal, enquanto pesquisadora e professora universitária, bem como para os participantes, profissionais da área, e, também, para a Universidade. Sendo assim, pretende-se contribuir com a melhoria da formação, no sentido de repensar a formação acadêmica em Psicologia e em especial voltando à atenção à área de Psicologia do Trabalho e das Organizações, identificando as possíveis lacunas, visando uma formação com maior qualidade, para que os estudantes ao ingressar no mundo do trabalho como profissionais, possam estar preparados de maneira mais satisfatória para enfrentar os desafios cada vez maiores da prática profissional.

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo geral

- Identificar, analisar e problematizar os desafios postos para o projeto de formação na área de Psicologia do Trabalho e das Organizações de cursos de Psicologia.

1.3.2 Objetivos específicos

- Identificar e analisar a formação continuada dos egressos do curso de Psicologia da URI, especialmente na área de Psicologia do Trabalho e das Organizações, e sua inserção profissional no contexto atual do mercado de trabalho;
- Identificar como a área de Psicologia do Trabalho e das Organizações é percebida pelos egressos do curso;
- Descrever os processos de inserção profissional de egressos;
- Identificar as características do perfil profissional exigido atualmente pelo mercado de trabalho, por meio de depoimentos de egressos e de outros estudos.
- Identificar as limitações e/ou lacunas decorrentes do projeto político pedagógico do curso, as quais dificultam a prática na área de Psicologia do Trabalho e das Organizações.

2 APROXIMAÇÕES TEÓRICAS

2.1 COMPREENDENDO O CENÁRIO DA PSICOLOGIA

A seguir será abordada uma retrospectiva histórica da profissão no intuito de buscar uma compreensão ampliada da inserção profissional do psicólogo no contexto cultural e histórico atual,

Segundo Paes (2007) o nascimento da Psicologia como ciência ocorreu entre o final do século XIX e início do século XX, o fundador foi Wilhelm Wundt (1832-1920) que em 1879, criou o 1º laboratório experimental de Psicologia na Universidade de Leipzig na Alemanha. Este se constituiu o marco histórico da Psicologia, pois a partir disso, esta se separou da Filosofia, sendo, portanto, reconhecida como ciência.

Marx & Hillix (1973) referem que Wundt utilizava-se de métodos experimentais das ciências naturais, particularmente as técnicas usadas pelos fisiologistas, interessava-se por problemas de sensação e percepção, embora não houvesse uma

ênfase na experimentação. A Psicologia apoiou-se na Fisiologia, pois a mesma nesta época possuía grande prestígio. No entanto, Wundt justificava que não realizava experimentação fisiológica em função de sua posição filosófica no problema mente-corpo, o mesmo tinha a concepção de que “a mente e o corpo seguiam rumos paralelos, mas que era impossível afirmar que os eventos corporais causavam os eventos mentais” (MARX & HILLIX, 1973, p. 65).

Prado Filho in Guareschi & Hüning (2005) assinala que ainda que indagações de ordem psicológica existam desde os povos antepassados as diversas concepções que aparecem sob o ponto de vista de uma história mais tradicional e linear da Psicologia remontam desde a dicotomia “alma” e “corpo”, passando por questões acerca da imortalidade do homem, englobando até questões como subjetividade e objetividade. O mesmo autor salienta que a partir disso não há uma visibilidade suficiente, sendo que estes aspectos não apresentam consistência para produção de conhecimentos de cunho científico.

A Psicologia científica tinha a pretensão de constituir uma única Psicologia baseada nos moldes das ciências naturais inspirada no paradigma positivista. No entanto, ao longo do século XX, esse projeto foi se concretizando de uma maneira muito característica e, muitas vezes, polêmica por meio da diversidade de objetos e práticas propostas pelas diferentes escolas psicológicas. A partir de uma perspectiva contemporânea sugerida por Bock *et al.* (2002) e reiterada por Prado Filho in Guareschi & Hüning (2005), é possível utilizar o plural para retratar a dinâmica desse processo: devendo-se falar em psicologias. Assim, o paradigma atual dessa ciência se reconfigura adotando um caráter pluralista, ou seja, abrangendo vários métodos, práticas e objetos.

Ao pensar a Psicologia sob outros ângulos, Prado Filho in Guareschi & Hüning (2005) sugere uma análise arqueológica da Psicologia, inspirada em Michel Foucault. A análise arqueológica busca investigar as condições históricas em que os discursos são produzidos, sem o compromisso de julgar verdades, tal como uma análise epistemológica. Assim:

[...] considerando que eles são resultados da acomodação de camadas interpretativas, trata-se de fazer um corte transversal num campo discursivo para analisar os monumentos, as peças históricas ali encontradas e buscar compreender como elas se relacionam (PRADO FILHO in GUARESCHI & HÜNING, 2005, p.75).

A partir dessa perspectiva produz uma inquietação nas psicologias, sendo que passa a deslocar o olhar do problema da cientificidade para a “disciplinarização”, ou seja, o “compromisso de se constituir como corpo disciplinado e disciplinar do saber” (2005, p.75).

Gallo (1997) tomando como base às idéias de Foucault define disciplinarização como um mecanismo de controle do saber.

Além disso, assinala a importância do momento histórico e cultural nos modos de pensar de um tempo, refletidos na maneira como cada figura ou objeto psicológico foi produzido. Assim, é possível lançar um olhar sobre as psicologias observando que cada uma retrata as angústias, anseios e questionamentos de um determinado tempo, cultura e política. Desde a psicologia experimental da mente, que apareceu com Wundt e James, no final do século XIX, e teve como objeto os processos psicológicos conscientes, até Vygotsky, na década de 30 – com uma crítica ao funcionalismo psicológico individualista e burguês, com base no materialismo histórico – passando por diversas psicologias ao longo do século XX, como a Humanista, Social, de Piaget, Gestalt e tantas outras (PRADO FILHO in GUARESCHI & HÜNING, 2005).

As particularidades e as controvérsias são características que retratam as posições encontradas ao longo da constituição das escolas psicológicas e as dificuldades na intenção de ser ciência, porém, apesar das divergências as psicologias convivem entre si.

Sendo assim, os objetos psicológicos referidos, independentemente do caráter científico, representam figuras de discurso situadas em distintos tempos históricos, retratando o modo de pensar de cada época com seus diferentes regimes discursivos.

Segundo Prado Filho in Guareschi & Hüning (2005) refere que ao considerar essa mesma perspectiva arqueológica de olhar sobre a história da Psicologia, é possível situar o aparecimento dessa ciência humana nos berços da modernidade – quando nasce o ser humano cognoscente tal como é conhecido atualmente. O homem como fruto do discurso moderno é objeto de várias ciências humanas, sendo colocado como a origem de todo o conhecimento existente sobre tudo.

Silva (1998) entende por cognoscente o ser que conhece e produz conhecimento.

Sendo assim, a Psicologia, por sua vez, caracteriza-se como:

[...] ciência humana em que, por excelência, o homem se coloca no centro, nesse duplo lugar de objeto e sujeito do conhecimento, o que é um elemento complicador em termos de cientificidade dessa disciplina, considerando-se a finitude humana, os limites do homem, seus filtros ao conhecimento, tanto numa posição quanto noutra (PRADO FILHO in GUARESCHI & HÜNING, 2005, p.77).

O mesmo autor baseado na concepção de Foucault o qual propõe que o nascimento da Psicologia seria deslocado dos laboratórios de Wundt e James para os espaços de exclusão prisional que se multiplicaram pelo Ocidente ao longo do século XIX, favorecendo a observação das condutas dos sujeitos que se encontravam completamente expostos nesse ambiente. A Psicologia se apresenta, então, como o resultado da intersecção entre a observação e o registro dessas condutas, fazendo nascer um sujeito colocado como objeto, implicando um novo saber sobre o homem. Os conceitos e práticas psicológicas não eram considerados como resultado de um aprimoramento de práticas de pesquisa, mas a implicação de práticas de poder. Com isso pode-se perceber o retorno ao caráter disciplinar dessa ciência em favor da norma vigente.

Nesta época, o conhecimento psicológico estava, portanto, atrelado à questão do ajustamento, se posicionando em defesa da normatização e da normalização. Prado Filho in Guareschi & Hüning (2005) traz em sua proposta para uma arqueologia da Psicologia a contribuição da obra “Vigiar e Punir”, de Michel Foucault, para essa discussão. A partir dessa obra, a Psicologia, com todo seu conhecimento, constituíram-se a base para a sustentação de uma prática de regulação social:

[...] delimitando estatisticamente faixas de normalidade, observando as condutas, remetendo cada indivíduo à norma, incluindo ou excluindo, marcando os normais e os diferentes pelo jogo das identidades e reconduzindo os desviantes (PRADO FILHO, 2005, p.79).

O saber psicológico durante o século XX introduziu-se em diferentes esferas da sociedade, respaldando lentamente os domínios da prática dessa suposta ciência

nas escolas, nas instituições psiquiátricas, nas organizações privadas e públicas, nas clínicas, etc.

No Brasil, a institucionalização da Psicologia como prática profissional, foi consolidada pela Lei Federal nº 4.119, sancionada em 1962, que regulamentou a prática da profissão de psicólogo no país (CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA, 2007).

Entre o período pós-guerra até o final da década de 1970, ocorreu a consolidação da Psicologia enquanto ciência no Brasil, momento em que os conceitos psicológicos e práticas foram disseminados e incorporados nas práticas sociais e nas vivências históricas dos atores sociais. Aos poucos, as psicologias foram reconhecidas pela coletividade, tornando-se “tecnologia humana e política disponível à sociedade” (PRADO FILHO, 2005, p. 86). A Psicologia, por sua vez passou a conquistar espaço no diálogo com outras profissões e disciplinas: nas organizações produtivas, nas organizações públicas, hospitais, prisões etc.

O cenário dos anos de 1980 e 1990 foi intensamente marcado pela globalização, provocando uma crise no mundo do trabalho, incluindo o trabalho do psicólogo nas suas áreas clássicas de atuação: Clínica, Organizacional e Escolar. Os empregos começaram a se extinguir dificultando a inserção profissional e demandando novas formas de trabalho. Em meio a essa crise, novas necessidades emergiram, assim como novos campos e práticas no âmbito das psicologias: psicologia do esporte, psicologia jurídica, organizações com novas formas de trabalho não governamentais, prestação de serviços, etc.

Dos anos 1990 até o presente início de milênio, passa-se a adotar um novo foco das psicologias direcionado à esfera social. A Psicologia Social amplia-se e coloca-se a serviço de outros problemas e outras práticas. A Psicologia Organizacional de orientação funcionalista vai ao encontro da Psicologia do Trabalho de orientação materialista histórica. Enfim, em outras palavras, o lugar do saber psicológico foi redefinido, pluralizado, politizado e tornou-se mais crítico.

2.2 HISTÓRICO DA EDUCAÇÃO SUPERIOR NO BRASIL

Freitag *apud* Zanelli (2002) refere à inexistência de instituições políticas autônomas durante a fase colonial brasileira, e destaca a Igreja como a principal

representante da sociedade civil. Acrescenta que o modelo agroexportador não necessitava de qualificação em termos de mão-de-obra e a educação tinha um papel fundamental que garantia o domínio da Igreja Católica.

Segundo Iema (1999), o ensino no Brasil, durante aproximadamente quatro séculos, sofreu forte influência dos Jesuítas, justificando-se por possuir um caráter humanista, com ênfase na formação do homem cristão. Na década de 20, com o advento da Escola Nova, a educação passou a demonstrar uma preocupação maior com a dimensão prática do ensino. Anísio Teixeira e outros pioneiros da Escola Nova no Brasil, seguindo as idéias de John Dewey, passaram a valorizar o “aprender fazendo”.

A rápida industrialização, que ocorreu em países como a Inglaterra e os Estados Unidos, a partir do início do século XX, afetou a economia mundial. A crise cafeeira dos anos 20 prenunciou mudanças estruturais desdobradas com o rompimento da monocultura. O Brasil começou a mostrar diversificação de trabalhos para atender às novas pressões do mercado. O vínculo entre a escola e a produção demarcou-se definitivamente. A escola vincula-se às exigências de preparar mão-de-obra produtiva e pauta-se, muitas vezes, pelos ditames do sistema industrial. No plano social, tenta-se atrelar a escolaridade à ascensão social, e no plano econômico, a educação volta-se para a formação de técnicos (ZANELLI, 2002, p.19).

Freitag *apud* Zanelli (2002) postula que as mudanças na infraestrutura econômica passam a exigir maior qualificação e diversificação da força de trabalho.

As primeiras Universidades brasileiras foram criadas na década de 30, coincidindo com a ascensão da burguesia industrial e queda do setor agroexportador de café, crescimento da classe média e intensificação da imigração estrangeira. A classe média, a partir desse instante, passou a pressionar no intuito de buscar a ampliação de novas escolas e conseqüentemente do número de vagas no ensino superior. Nos anos 50, o movimento estudantil destacou-se no cenário político nacional e lançou discussões sobre a reforma universitária. “Em 1961, surgiu a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, tendo como conseqüência a descentralização da educação e o desencadeamento dos estabelecimentos particulares, caracterizados como empresas de ensino” (ZANELLI, 2002, p. 19).

Na década de 60, de maneira especial com os governos militares, ganha força no Brasil o tecnicismo, cuja idéia principal estava centrada na profissionalização dos educandos no intuito de atender às exigências do mercado de

trabalho. Essa preocupação, porém, não residia somente da parte das autoridades, mas, sobretudo nos alunos que objetivavam uma melhor qualificação para enfrentar as exigências profissionais.

Iema (1999) destaca que na década de 60, ocorreu um acréscimo de pessoas que aspiravam cursar faculdade, contudo, não era possível abranger tal contingente, o que causava muita frustração às pessoas que almejavam continuar os seus estudos.

Sendo assim, o governo viu-se em meio a um conflito marcado por dois pólos: de um lado verificava a insatisfação das pessoas que eram barradas nos vestibulares e em outro, o de ter que suprir a necessidade de mão-de-obra qualificada para o mercado.

Segundo Freitag *apud* Zanelli (2002), a partir de 1964, o governo militar adotou o estilo de desenvolvimento que privilegiou a participação de grandes unidades produtivas, as quais se destacaram na economia do País. Empresas estrangeiras, além das estatais obtiveram um grande crescimento, fazendo-se necessária a inclusão do trabalho de técnicos, com treinamentos específicos. A educação nesse período passou a acompanhar as necessidades presentes, considerando as transformações econômicas.

Posteriormente a 1964, sob forte influência americana, as escolas de ensino superior começaram a tomar como base os modelos empresariais, ou seja, o ensino tornou-se objeto direto de lucro. No entanto, isso foi possível em função de que o Estado ofereceu garantia do espaço de implantação, crescimento e hegemonia da iniciativa privada, justificando tal estratégia pelo crescimento da demanda de acesso ao ensino superior.

A partir da reforma do ensino, Lei 5.540 de 1968 para o ensino superior e Lei 5.692 de 1971 para o 1º e 2º graus de ensino, o governo buscou resolver tal impasse. A Lei 5.540 foi criada na tentativa de abranger um número maior de pessoas no ensino superior. A Lei 5.692 teve como proposta o ensino médio profissionalizante, que possibilitaria aos alunos um sentido de terminalidade aos seus estudos e favoreceria um ingresso antecipado no mercado de trabalho (IEMA, 1999).

Martins (1981) refere que a Reforma Universitária proposta no final da década de 60 estabelecia a não abertura de novos cursos, onde as profissões estivessem adequadamente atendidas, a não ser em casos extraordinários de cursos que apresentassem padrão elevado. No entanto, a situação inverteu-se e ocorreu uma proliferação de cursos, especialmente na área de Ciências Humanas e Letras.

As escolas abertas pelo capital privado concentraram-se na área de humanas, que foram consideradas áreas não protegidas pela legislação e planejamento oficial (FREITAG *apud* IEMA, 1999).

No final da década de 60, desencadeia-se o “surto expansionista” das faculdades particulares. De acordo com Crochick *apud* Zanelli,

os cursos das áreas de exatas, biológicas e agrárias foram autorizados, basicamente, nas universidades oficiais e os cursos das áreas de Humanas e de Letras em escolas particulares. A relativa facilidade de instalação, possibilidade de funcionamento noturno, a disponibilidade dos recursos humanos e o aumento da procura por vagas atraíram rapidamente os empresários da educação, muitos deles já estabelecidos no ensino médio (2002, p.20).

O setor particular interessado em propagar-se e explorar a educação como negócio, se apossou daqueles cursos que exigiam um mínimo de equipamentos, pouca capacitação do professor, mas que tivessem grande demanda (FREITAG, *apud* ZANELLI, 2002).

Zanelli (2002) relata que a instalação de cursos de Psicologia, de Comunicação, de Administração e muitos outros, mostrou-se vantajoso, pois não necessitavam de grandes investimentos financeiros. Sendo assim, os cursos eram estruturados à medida que aumentava a procura por aqueles que queriam crescer profissionalmente a partir de um curso superior. As faculdades particulares contratavam professores, buscando estes profissionais entre os alunos recém-graduados nas universidades existentes. No entanto, devido à priorização do lucro, o aumento do número de vagas e a baixa qualidade oferecida no ensino, mostravam a pouca qualificação no ensino superior. As instituições públicas também sofreram progressiva perda de qualidade, provocada principalmente pela escassez das verbas destinadas à educação.

De acordo com a análise de Duran *apud* Zanelli (2002) sob o rótulo de democratização do ensino, concomitantemente a expansão das matrículas, não foram oferecidas condições necessárias para o atendimento do grande número de alunos que ingressaram às universidades e aos outros níveis de ensino. Com isso ocorreu um desgaste em todo o sistema e o empobrecimento da qualidade de seus produtos foi inevitável.

Com a reforma do Ensino, a idéia era que este fosse ministrado nas Universidades e excepcionalmente em escolas isoladas, no intuito de manter-se vinculado a pesquisa. Contudo, isto não ocorreu como planejado e o número de faculdades isoladas ficou mais elevado do que os cursos criados nas Universidades.

Outra constatação feita por Martins (1981) é a dicotomia entre o ensino superior público e o privado, sendo o primeiro voltado para produtores de conhecimentos e o segundo para a reprodução de conhecimentos.

Soares (2002) assinala que nos debates que antecederam a promulgação da Constituição Federal de 1988, duas posições se faziam presentes: de um lado existiam pessoas que defendiam os interesses da educação pública e de outro, os grupos ligados ao setor privado. Ao ser promulgada a Constituição Federal foi iniciado um debate sobre a nova LDBN (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional), que teve sua aprovação no final do ano de 1996, sob o nº 9.394/96. “Esta nova lei introduziu o processo regular e sistemático dos cursos de graduação e das próprias instituições de ensino superior, condicionando seus respectivos credenciamentos e reconhecimentos ao desempenho mensurado por essa avaliação. Em caso de serem apontadas deficiências, ela estabelece um prazo para saná-las; caso isso não ocorra, poderá haver descredenciamento da IES (Instituição de Ensino Superior)” (2002, p.42).

Com a LDBN foi determinado que as atividades de ensino, pesquisa e extensão são indissociáveis nas universidades, também ficou estabelecido que, para que uma instituição possa ser considerada universidade e possuir autonomia para abrir e encerrar cursos, estabelecer número de vagas, planejar atividades, dentre outras, deve ter, no mínimo, um terço de seu quadro docente com titulação de mestre ou doutor e um terço, contratado em tempo integral. Com isto percebe-se que houve uma preocupação em melhorar a qualificação dos professores e conseqüentemente dos cursos que compõe as IES (SOARES, 2002).

2.3 FORMAÇÃO ACADÊMICA DO PSICÓLOGO NO BRASIL

Segundo Zanelli (2002) a história da Psicologia no Brasil tem sido apresentada em diversos trabalhos, principalmente em dissertações e teses (GIL, 1982; CROCHIK, 1985; e outros).

A Psicologia passou ser incluída no ensino superior, posteriormente a criação da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras e da Escola de Sociologia e Política de São Paulo e sua regulamentação, enquanto curso autônomo coincide com o nascimento do período expansionista.

“A Lei nº 4.119, de 27 de agosto de 1962, dispôs sobre a formação em Psicologia e regulamentou a profissão de psicólogo no Brasil. Após o Decreto-Lei nº 53.464, de 21 de janeiro de 1964, surgiram formalmente reconhecidas às primeiras escolas formadoras de psicólogos no País” (ZANELLI, 2002, p.20).

De acordo com Witter & Ferreira in Conselho Federal de Psicologia (2005) a expansão dos cursos de Psicologia no Brasil ocorreu no período de 1970 a 1980, pois até este momento o Brasil contava com apenas quatro cursos. Segundo dados do MEC (Ministério de Educação e Cultura) em 2005 existiam 488 cursos no Brasil, sendo que na região sudeste existe o maior número cursos, seguida pela região sul, em segundo lugar, que abrange: Paraná com 28 cursos, Rio Grande do Sul com 34 cursos e Santa Catarina com 32. A menor concentração de cursos encontra-se na região norte.

Zanelli (2002) ao analisar a formação do psicólogo brasileiro refere que a mesma tem sido amplamente considerada como precária e agrava-se progressivamente, desde a implantação dos primeiros cursos. A insatisfação com a qualidade nos cursos de Psicologia mostra-se generalizada. Ocorrem queixas no que se refere à insuficiência dos conhecimentos, a utilização de técnicas ultrapassadas em prejuízo do questionamento da prática e das poucas alternativas de atuação profissional.

O mesmo autor menciona alguns fatores assinalados para justificar o desajuste entre a formação e o exercício profissional, entre eles, se pode apontar a criação desenfreada de cursos de Psicologia durante a década de 70, seguindo as políticas educacionais do governo militar, muitas vezes, obrigando a contratação de

professores recém-graduados, sem experiência prática, o que trouxe como consequência o prejuízo na qualificação dos futuros psicólogos. Ainda hoje, em muitas regiões, a qualificação dos professores encontra-se aquém ao esperado.

A qualificação de profissionais como especialista em Psicologia Aplicada no Brasil, iniciou-se com a formação de psicotécnicos. Psicotécnico era a denominação atribuída às atividades realizadas pelo profissional que aplicava os conhecimentos de Psicologia do trabalho.

Quanto à formação do psicólogo no Brasil, Pfromm Netto *apud* Noronha, destaca os seguintes objetivos:

- a) atender as necessidades da preparação do profissional para a atuação;
- b) proporcionar ao aluno um conjunto amplo e diversificado de conhecimentos, habilidades, atitudes e procedimentos, de modo que caracterize a psicologia como ciência e profissão; c) contribuir para o progresso científico; e d) estimular o florescimento de um saber e de um fazer originais brasileiros (2003, p.179).

Sendo assim, à Universidade cabe o papel de avaliar e reestruturar os cursos existentes, no sentido de que os profissionais tenham qualificação e comprometimento com as transformações ocorridas na sociedade e nesta perspectiva deve preocupar-se em formar sujeitos capazes de atuar no terceiro milênio de maneira competente e responsável (GONÇALVES & BOCK *apud* NORONHA, 2003).

Bernardes (2006) assinala que inicialmente a formação em Psicologia era baseada no currículo mínimo, com base na Resolução de 19 de dezembro de 1962, fixada pelo Conselho Federal de Educação. Com a nova LDB (Lei de Diretrizes e Bases), aprovada no ano de 1996, tornou extintas as resoluções referentes ao currículo mínimo no país, voltando-se para uma nova Resolução baseada em Diretrizes Gerais Curriculares, que teve como finalidade definir novos parâmetros para os cursos de graduação em Psicologia. Cabe ressaltar que as diretrizes foram homologadas pelo MEC em 2004 e estas tiveram como objetivo romper com as visões tradicionais existentes até o momento.

As Diretrizes Curriculares determinaram que a formação em Psicologia seja realizada a partir de Ênfases Curriculares.

O parecer do Conselho Nacional de Educação nº 0062/2004 define ênfases curriculares como um conjunto delimitado e articulado de competências e habilidades que configuram oportunidades de concentração de estudos e estágios em algum domínio da Psicologia (BERNARDES, 2006, p.23).

De acordo com o mesmo autor a idéia das ênfases não deve ser considerada como especialização.

Bernardes aponta que as ênfases têm por objetivo “assegurar o respeito às singularidades institucionais, às vocações específicas e aos contextos regionais, atendendo à abertura proposta pela LDB” (2006, p.23).

A proposta das Diretrizes, segundo Witter & Ferreira in Conselho Federal de Psicologia (2005) consiste em oferecer uma diversificação, pois, ao mesmo tempo em que visa assegurar uma formação básica, científica e técnica, tem como premissa flexibilizar o currículo, no intuito de atender melhor os anseios da sociedade, considerando as características sócio-culturais e econômicas da região onde se situa o curso. As Diretrizes têm por finalidade manter os currículos abertos, incluindo: “disciplinas eletivas, atividades de enriquecimento ou complementares”

Cabe ressaltar que quando as Diretrizes Curriculares foram aprovadas e as Universidades tiveram que se adequar, muitas discussões foram realizadas pelos docentes dos Cursos de Psicologia, não se tinha muita noção o que iria acontecer, qual era a real proposta, quais seriam as suas conseqüências, o que significavam as ênfases, como poderiam ser operacionalizadas.

A Universidade multicampi, a URI, que faço parte e possui quatro cursos de Psicologia, segundo a orientação do MEC consistia que os mesmos deveriam seguir as mesmas ênfases, porém, analisando que a realidade socioeconômica é diferenciada em algumas regiões em que os cursos se inserem e, portanto, o público alvo também, surgiram alguns questionamentos sobre por que teria de ser igual para todos. Foram feitas várias reuniões, de algumas fizeram parte uma comissão para tratar das mudanças curriculares e em outras, todo o corpo docente, juntamente com um representante da Reitoria da URI. Estas tiveram por objetivo discutir a reestruturação do Curso.

Embora a proposta das Diretrizes seja fornecer amplitude e maior abertura aos cursos, inicialmente foi percebida como algo que poderia “engessar” os cursos,

tendo em vista que parecia fechada e inflexível. Com a implementação desta nova proposta é difícil ainda avaliar as mudanças que poderão advir, sendo que a sua implementação é ainda recente.

Witter & Ferreira in Conselho Federal de Psicologia (2005) referem que a formação do psicólogo deve acompanhar as permanentes mudanças na sociedade e do mercado de trabalho.

Diversos autores defendem que a prática do ensino de Psicologia e a produção do conhecimento científico são determinantes para o desenvolvimento da Psicologia, tendo em vista que o desenvolvimento da profissão depende da melhoria da formação (YUKIMITSU *apud* WITTER & FERREIRA IN CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA, 2005).

2.4 FORMAÇÃO DO PSICÓLOGO DO TRABALHO E DAS ORGANIZAÇÕES

Dados obtidos por Borges-Andrade e colaboradores *apud* Zanelli (2002), em uma pesquisa realizada no ano de 1983 com psicólogos do Distrito Federal, indicavam que 32,4% dos pesquisados “julgaram o seu curso de psicologia como bastante ou totalmente insuficiente”. Uma avaliação como esta de quase um terço dos profissionais sobre a sua formação revela que se faz necessária uma mudança urgente, tendo em vista que uma formação insatisfatória pode comprometer a atuação profissional como um todo.

Levando em consideração a análise de Bastos *apud* Zanelli (2002)), sobre os dados extraídos de outra pesquisa desenvolvida pelo Conselho Federal de Psicologia em 1988, estes resultados corroboram que, em geral, os cursos de Psicologia possuem um funcionamento constante no Brasil; ou seja, não houve modificações significativas na formação que permanece precária desde a implementação dos primeiros cursos de Psicologia no país..

O uso do conceito de necessidades foi a via encontrada para chegar à análise do problema da precariedade da formação do psicólogo organizacional e de suas implicações nas atividades de trabalho. Definidas como discrepâncias entre a situação atual e a desejada, buscou-se identificar as atitudes, os conhecimentos e as habilidades que caracterizariam um desempenho competente, no nível da competência técnica e do compromisso político (ZANELLI, 2002, p.12).

Botomé *apud* Zanelli (2002) destaca a importância de acompanhar a trajetória dos egressos da universidade e buscar suprir às suas necessidades de atualização e aprimoramento, podem fornecer informações úteis sobre as relações entre a formação acadêmica e o desempenho profissional. Zanelli compartilha desta mesma idéia reforçando que se faz necessária “a identificação de necessidades por meio da captação de informações fornecidas por egressos da Universidade, de modo a investigar as possíveis inter-relações entre a formação profissional e as atividades de trabalho, suas condições e implicações” (2002, p.12).

A maioria dos estudos tem se direcionado à formação e à atuação dos psicólogos. O autor revela que existe uma considerável quantidade de dados e muitas interpretações foram apresentadas; contudo, a falta de conhecimento e de atuação do psicólogo pode ser a próxima etapa a ser desenvolvida nos estudos sobre a atuação profissional” (BOTOMÉ *apud* Zanelli, 2002). Ainda citando esse autor, “(...) as lacunas de conhecimento, de atuação e de formação podem apontar horizontes melhores que os que temos disponíveis atualmente É uma exigência, ao mesmo tempo que é uma dificuldade, realizar essa tarefa” (BOTOMÉ *apud* ZANELLI, 2002, p.13).

Segundo Zanelli (2002), a formação e a atuação do psicólogo na realidade brasileira têm sido elementos de constante estudo. Essas investigações se incrementaram na medida em que um maior contingente de psicólogos foi direcionado ao mercado de trabalho, muitas vezes apontando um desajuste no exercício das atividades profissionais.

A partir dos primeiros cursos de Psicologia, oficialmente regulamentados no Brasil no ano de 1962, poucas mudanças podem ser constatadas no processo formativo. Bouvier e colaboradores *apud* Zanelli (2002) enfatizam que não houve mudanças significativas na essência dos cursos de Psicologia.

Para Weber e Carraher *apud* Zanelli,

(...) existe consenso de que o currículo vigente no Brasil não reflete o estado atual da Psicologia como ciência e como profissão. Constatam-se defasagens patentes entre o que aqui é ensinado e o que é produzido nos grandes centros intelectuais, bem como entre o que o psicólogo aprendeu e os desafios que afronta cotidianamente na sua prática profissional (2002, p.17).

No entanto, a partir das novas diretrizes curriculares determinadas pelo MEC percebeu-se um movimento muito grande das Instituições de Ensino Superior, no sentido de repensar e reformular os currículos, a partir das ênfases.

Zanelli (2002) postula que os limites no preparo para a atuação, em grande número de cursos de Psicologia, não excedem as linhas demarcadas pela seleção e orientação profissional, o que revela um caráter antiquado até no título dado para a disciplina.

Malvezzi *apud* Zanelli refere, que o desempenho profissional do psicólogo muitas vezes limita-se à prestação de serviços especializados. “Os psicólogos permanecem afastados dos modelos explicativos da realidade das organizações, não possuem parâmetros de julgamento do próprio trabalho e mantêm-se distantes do papel de agentes de transformação” (2002, p.22).

Os departamentos que se dedicam à formação na área, mesmo que apresentando um empenho maior, não conseguem avançar além do fornecimento de algumas técnicas tradicionais. Um dos motivos atribuídos a esta situação seria o número reduzido de disciplinas preparatórias e o vasto conteúdo que se pretende transmitir (ZANELLI, 2002).

Segundo Zanelli (2002) um dos aspectos que restringem o desenvolvimento da área de Psicologia do Trabalho e das Organizações é a preferência do psicólogo pelas atividades da área Clínica, desde o seu início no curso. Isso pode ocorrer porque grande parte do currículo, nos cinco anos de formação, é fortemente direcionado para as disciplinas que compõem esta área. Outro aspecto apontado com relação à identificação com a prática profissional de consultório, é que pode ser influenciada pela afinidade da profissão do psicólogo com as outras profissões liberais, o que pode desencadear implicações que dificultam a interação profissional em ambientes de trabalho, que envolvam grupos ou comunidades.

De acordo com o mesmo autor, a desatenção acadêmica para a área é também demonstrada pelo reduzido número de pesquisas produzidas em Psicologia Organizacional nas universidades.

“Após investigar as pesquisas relatadas na Sociedade Brasileira para o Progresso da Ciência, no período de 1983 e 1984, uma das constatações de Matos *apud* Zanelli, é que os pesquisadores brasileiros que relatam seus trabalhos na

SBPC não se interessam por Psicologia do Trabalho” (2002, p.18). O autor ressalta ainda que o interesse da pesquisa em Psicologia é restrito e isto pode estar diretamente ligado a problemas institucionais, organizacionais ou aos aspectos que se refiram ao desempenho do/no trabalho.

Desde a década de 80, alguns progressos têm sido produzidos, com o acréscimo de inclusões de trabalhos de psicólogos, por exemplo, em congressos de psicologia e em outros campos do conhecimento, principalmente na administração. Já se conta também com um periódico acadêmico-científico voltado para a área: a Revista Psicologia: Organizações e Trabalho (ZANELLI, 2002, p. 18).

Zanelli (2002) constatou também que a formação do psicólogo para atuar em organizações tem sido deixada em segundo plano, tendo em vista que existe um número reduzido de cursos de pós-graduação existentes no País que oferecem oportunidades ao profissional para continuar seus estudos. No entanto, as atividades em empresas, indicam as remunerações mais elevadas da categoria. Bastos *apud* Zanelli aponta que “nessa área encontramos as melhores remunerações dos serviços e que o salário é o fator de maior peso na escolha dessa área como primeiro emprego” (2002, p.18).

2.5 CONSTITUIÇÃO DA ÁREA DE PSICOLOGIA DO TRABALHO E DAS ORGANIZAÇÕES

Zanelli *et al* (2004) postulam que o aparecimento da Psicologia Organizacional e do Trabalho está claramente associado à crescente industrialização que ocorreu nos países dominantes, do cenário ocidental, no fim do século XIX e início do século XX. Coincide com o despontar da própria Psicologia como campo geral de estudos e aplicação.

O desempenho do trabalho e a eficiência organizacional constituíram, desde o princípio, preocupações que orientam as atividades dos psicólogos nas organizações. De acordo com Muchinski (2004) um dos psicólogos pioneiros na área foi Walter Dill Scott, em 1903, quem publicou um livro sobre a Psicologia da Publicidade. Este influenciou de maneira considerável no aumento da consciência pública, enfatizando a credibilidade da Psicologia Industrial. Outro psicólogo que se destacou como pioneiro na área foi Hugo Münsterberg, considerado por alguns

escritores como pai da Psicologia Industrial. O mesmo publicou o que pode ser considerado o primeiro compêndio da área, intitulado “Psychology and industrial efficiency”. O interesse de Munsterberg focalizava-se em torno daquilo que viria a ser, por um longo período, a atividade mais característica e dominante da Psicologia aplicada ao trabalho: a seleção de pessoal e o uso de testes psicológicos com a finalidade de maximizar o ajuste das pessoas aos cargos (ZANELLI *et al*, 2004).

Zanelli *et al* (2004) referem que as raízes que vinculam a Psicologia com o mundo do trabalho são encontradas no final do século XIX, fora dos Estados Unidos da América. Em 1889, Patrizi criou o Laboratório de Psicologia do Trabalho em Modena, Itália. Kraepelin, na Alemanha, e Mosso, na Itália. Nos anos 90 do século XIX, investigaram aspectos psicofisiológicos associados à fadiga e a cargas de trabalho. Ainda outro autor que merece destaque especial entre os pioneiros, é Frederick Taylor, engenheiro em sua formação básica. O mesmo teve notável influência sobre o campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho e em outras áreas de conhecimento que influenciam a Administração. Desenvolveu o que ele denominou de Administração Científica, com o objetivo de estabelecer princípios para orientar as práticas organizacionais e aumentar a produtividade.

De acordo com Proença (1993), Taylor instituiu o método Organização Científica do Trabalho (OCT), que consistia no maior aproveitamento da força de trabalho, ou seja, este autor tratava os operários como máquinas, robôs, que seriam condicionados a produzir cada vez mais e em menor tempo possível, desconsiderando a capacidade de o sujeito pensar.

Apesar desse acreditar que a reestruturação poderia trazer benefícios ao trabalhador, tendo em vista que melhoraria o seu salário, ocorreu justamente o contrário, houve um incremento da exploração da força de trabalho e um aumento no desemprego, em função de que era necessário um menor número de operários.

A partir de idéias de Taylor, Frank e Lillian Gilbreth (ele engenheiro e ela psicóloga) dedicaram-se a investigar a forma pela qual as tarefas são executadas pelas pessoas, desenvolvendo o que veio a ser chamado de “estudo do tempo e movimento”. De acordo com Spector (2002) a principal contribuição dos Gilbreth foi com o fator humano, ou seja, nos seus estudos buscavam como melhor projetar a tecnologia para auxiliar as pessoas no trabalho.

Para Zanelli *et al* (2004), a partir das duas grandes guerras na primeira metade do século XX, os testes psicológicos tiveram extenso uso e desenvolvimento, no intuito de atender às solicitações de seleção de recrutas.

Ocorreu uma expansão das organizações produtivas brasileiras após a segunda guerra mundial, com a instalação de multinacionais e aumento da competitividade. Entretanto, a mão de obra continuava, em grande parte, desqualificada. As atividades administrativas mantinham-se centradas na produção, enquanto a qualidade dos produtos, tanto pela desatenção gerencial como pelas dificuldades de natureza tecnológica, deixavam a desejar. As preocupações com a formação profissional só começaram a ganhar força a partir desse momento, atraindo também os profissionais vinculados à Psicologia.

Os mesmos autores referidos acima colocam que o âmbito de atuação na área de P.T.O. foi sendo ampliado para outras atividades, como treinamento dos empregados e a análise de fatores do ambiente que afetam o trabalho.

Segundo Zanelli *et al* (2004) as investigações de Elton Mayo marcaram as décadas de 1920 e 1930 e revelaram a importância de considerar os fatores sociais implicados em uma situação de trabalho. Esse mesmo autor deu impulso à era das Relações Humanas.

A área de aplicação, até meados da década de 1930, principalmente nas organizações de trabalho dos Estados Unidos, centrava-se em estudos e intervenções junto aos incentivos financeiros como, por exemplo, treinamento no trabalho, fadiga e monotonia, luminosidade e ventilação, testes de admissão, estudos de tempo e movimentos, turnos de trabalho, segurança e disciplina. Nas décadas seguintes, expandindo-se também nos demais países industrializados, as atividades do psicólogo dirigiram-se para os incentivos não-financeiros como liderança e supervisão, relações interpessoais, atitudes dos empregados, moral no trabalho, avaliação de executivos, relações homem-máquina, entrevistas e aconselhamento (ZANELLI *et al*, 2004).

Os mesmos autores referem que um importante estudo realizado na década de 1980, o CFP traçou uma ampla descrição da atuação do psicólogo no Brasil, apontando dificuldades que cercavam o exercício profissional e sinais de que transformações em curso estavam começando a delinear novos fazeres ou novas

práticas nos diversos subcampos da Psicologia. Os resultados desse amplo estudo revelam, claramente, o predomínio de um núcleo clássico de atividades que tradicionalmente define o espaço de atuação do psicólogo nas organizações, vinculado às ações de recrutamento e seleção. A esse núcleo se agregam outras funções clássicas da área de gestão de pessoas: treinamento e avaliação de desempenho. É perceptível, contudo, o aparecimento em percentuais significativos, de algumas atividades que podem ser consideradas “modernas” ou, pelo menos, não vinculadas tão estreitamente ao modelo mais tradicional de trabalho do psicólogo nessa área. Entre elas: planejamento e execução de projetos, os diagnósticos situacionais e as funções de assessoria e consultoria. Tais atividades configuram um tipo de inserção profissional diferenciada por ampliarem o nível de intervenção frente aos problemas organizacionais, possibilitando ao psicólogo a lidar com problemas mais complexos e globais das organizações (ZANELLI *et al*, 2004).

2.6 PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO: compreendendo a área de conhecimento e de intervenção

Para Zanelli *et al* (2004) a Psicologia e outras áreas de conhecimento, ao procurar compreender o comportamento humano no contexto de trabalho, buscam elaborar teorias. No entanto, tais teorias divergem das do senso comum, no sentido que as interpretações são realizadas com a preocupação de obter coerência na articulação dos conceitos, com base em observações cautelosas e na sistematização dos procedimentos de pesquisa ou de intervenção.

Zanelli *et al* (2004) compreendem o conceito de comportamento, transposto para a área da PTO, como algo que pode ser apreendido como o fazer humano no ambiente de trabalho. Não se restringe, portanto, àquilo que pode ser observado diretamente, incluindo estados subjetivos, intenções, motivações, crenças e valores. Complementam que:

Esse fazer humano implica uma unidade complexa que articula, no plano pessoal, a dimensão cognitiva e afetiva em seus elementos implícitos e explícitos; unidade que integra, em cada ação específica, fatores individuais, sociais e culturais (ZANELLI *et al*, 2004, p. 483).

O interesse pela ação humana insere-se no interior de dois outros fenômenos: o trabalho e a organização.

Como três vértices de um triângulo, as interfaces entre esses fenômenos constituem a superfície que delimita três subcampos dentro da área: o primeiro subcampo denomina-se Psicologia do Trabalho, o segundo subcampo Psicologia Organizacional e o terceiro subcampo Psicologia do Trabalho e das Organizações (ZANELLI *et al*, 2004, p.484).

A PTO se estrutura atualmente como área de estudo e de intervenção, destacando-se, segundo Zanelli *et al* (2004) três características: multiplicidade de fenômenos que provocam interesse de pesquisa e necessitam de intervenções do profissional da área; b) capacidade de abrangência de vários campos de análise e intervenção; c) a necessidade de manter-se vinculada a outras áreas do saber. A partir disso, percebe-se a importância de um conhecimento multidisciplinar e de uma intervenção multiprofissional para compreender os fenômenos que configuram tal campo da Psicologia. No que se refere à atuação de forma abrangente e tecnicamente competente requer a contribuição de conhecimentos e perspectivas de análises que provêm de várias disciplinas.

Zanelli *et al* (2004) enfatizam que

as atividades que caracterizam a inserção do psicólogo nas organizações e no mundo laboral estão ligadas ao exercício da investigação científica, em ambientes acadêmicos ou não, e à prática de intervenções no contexto extensivo do trabalho, formal e informal. Atuando como pesquisadores, consultores ou empregados em organizações, os psicólogos, em sua maioria, aplicam as descobertas de pesquisas na área e interagem continuamente com outros profissionais (2004, p.486).

2.7 DEFININDO OS TERMOS: Psicologia do Trabalho, Psicologia Organizacional e Psicologia Organizacional e do Trabalho

De acordo com Spector (2002), Psicologia pode ser definida como a ciência que estuda o comportamento humano (e não humano), a cognição a emoção e a motivação. Esta grande área possui várias subáreas: clínica, do trabalho e das organizações, escolar, jurídica, comunitária, dentre outras. A partir disso, serão abordados conceitos relativos à Psicologia do Trabalho e à Psicologia Organizacional.

Lima *apud* Goulart & Sampaio, considera que “a Psicologia do Trabalho tem como ponto central o estudo e a compreensão do trabalho humano em todos os

seus significados e manifestações” (1998, p.27). A partir disso, a obsessão pela produtividade cede lugar para uma compreensão mais próxima do homem que trabalha. A Psicologia do Trabalho, a partir da concepção de Jacques (1999) aproxima-se da Psicologia Social Crítica, o que possibilita a atribuição de novos significados para a atuação, como, por exemplo, o olhar sobre a saúde dos trabalhadores.

Tittoni (1997) destaca que dentro do tema saúde do trabalhador incluem-se os estudos sobre saúde mental e trabalho e pode ser definida como a inter-relação entre os processos saúde-doença, cuja dinâmica se inscreve nos fenômenos mentais, embora a natureza seja social. Para Jacques (2003), as propostas de estudo relacionando saúde mental e trabalho, podem se dividir em quatro grandes abordagens: a) as teorias sobre estresse, b) a psicodinâmica do trabalho, c) as abordagens com base epidemiológica e d) os estudos em subjetividade e trabalho.

Zanelli *et al* (2004) definem Psicologia do Trabalho, como o estudo da natureza dos processos de organização do trabalho e seus impactos psicossociais, especialmente sobre a qualidade de vida e a saúde do trabalhador, tanto a nível individual, quanto coletivo. Segundo os mesmos autores, esse subcampo busca compreender como o desempenho humano no trabalho é afetado por fatores pessoais, ambientais e pela forma como o trabalho está organizado. Sendo assim, é mais abrangente, pois, além do trabalho em organizações apresenta como foco de interesse a questão do desemprego, o afastamento no trabalho por aposentadoria e seus impactos, assim como todo o processo de preparação para a inserção no trabalho.

Psicologia Organizacional

Segundo Spector “a Psicologia Organizacional tem um campo de aplicação menor e refere-se ao desenvolvimento e à aplicação de princípios científicos no ambiente de trabalho” (2002, p.5). Goulart & Sampaio (1998) referem que o surgimento da Psicologia Organizacional não ocorre a partir de uma ruptura com a Psicologia Industrial, mas representa uma ampliação da mesma. Para estes autores é mantida a lógica da preocupação com a produtividade das empresas.

Psicologia Organizacional e do Trabalho

A denominação Psicologia Organizacional e do Trabalho conforme Zanelli (2002) parece a mais apropriada, pois sugere a idéia tanto dos fatores contextuais imediatos do trabalho, quanto das características organizacionais que exercem influência sobre o comportamento do trabalhador.

Zanelli *et al* acrescentam que a,

Psicologia Organizacional e do Trabalho inclui larga abrangência, uma vez que busca compreender o comportamento das pessoas que trabalham, tanto em seus determinantes e suas conseqüências, como nas possibilidades da construção produtiva das ações de trabalho, com preservação máxima da natureza, da qualidade de vida e do bem-estar humano (2004, p. 483).

Analisando estes conceitos percebe-se que os profissionais que trabalham na área, por vezes tendem a cindir a área de Psicologia Organizacional, desenvolvendo atividades como: recrutamento, seleção, treinamentos, entre outras e, portanto, voltam a sua atenção para a área de gestão de pessoas. Outros profissionais possuem uma visão mais sociológica, direcionando-se para a saúde do trabalhador. No entanto, apesar de complexo, acredito que a Psicologia do Trabalho e das Organizações não pode assumir uma visão reducionista, ou seja, o profissional deve tratá-la de forma abrangente, buscando integrá-la na prática e talvez este seja um dos grandes desafios, pois o psicólogo geralmente é contratado pelas empresas com a missão de minimizar ou eliminar os problemas existentes e dificilmente ingressa em uma organização para realizar um trabalho de caráter preventivo.

2.8 AS PRÁTICAS DESENVOLVIDAS PELO PSICÓLOGO DO TRABALHO E DAS ORGANIZAÇÕES E AS TRANSFORMAÇÕES OCORRIDAS FRENTE ÀS EXIGÊNCIAS DO MUNDO DO TRABALHO

Zanelli *et al* (2004) assinalam que o mundo do trabalho contemporâneo abrange os processos constitutivos do modo produtivo que vem sendo utilizados desde o final do século XX, compreendendo as relações de trabalho designadas, inseridas nas práticas atuais de gestão. As transformações têm ocasionado o restabelecimento das políticas de gestão de pessoas, trazendo conseqüências para o ambiente de trabalho, e evidenciando elementos indispensáveis para o psicólogo

refletir sobre sua prática tradicional e buscar alternativas para o exercício profissional. De acordo com os mesmos autores,

as mudanças intensas do mundo contemporâneo têm provocado impactos na dimensão social e, é claro, na dimensão humana individual. Alguns tópicos que mais têm se modificado dizem respeito ao desenvolvimento da tecnologia eletrônica e dos meios de comunicação, à ampliação do papel da mulher, ao fortalecimento dos movimentos de conscientização de defesa ambiental e ao aumento da produtividade atrelado ao desemprego estrutural, à intensificação da economia globalizada e dos níveis de consumo, à expansão da violência física em função direta do aumento da pobreza e do avanço da sociedade do conhecimento (2004, p.476).

Zanelli *et al* (2004) destacam que o trabalho constitui-se uma atividade fundamental na construção das interações humanas. Com isto, afirmam que as transformações no mundo do trabalho, ao longo dos séculos, acarretam diferentes formas de subjetivação (desenvolvimento emocional e cognitivo das pessoas) e de composição dos agrupamentos humanos e da sociedade como um todo. No plano psicológico, além da esfera profissional, as pessoas são atingidas diretamente em seus valores, auto-estima e conseqüentemente em seus projetos de vida.

As reconfigurações organizacionais e do trabalho, com o aumento do desemprego e do subemprego, são fontes de tensão psicossocial, tanto em suas conseqüências para o indivíduo como para a comunidade. Novos arranjos organizacionais são arquitetados em busca de estruturas organizacionais mais flexíveis. Surgem as organizações em redes e as redes intra-organizacionais. As estruturas burocráticas pesadas ganham mais leveza com o corte de níveis hierárquicos. A terceirização passa a ser uma prática disseminada com forte enxugamento dos trabalhadores centrais (ZANELLI *et al*, 2004, p.476).

Os autores referidos acima referem que as inovações tecnológicas produziram um forte impacto nos processos de trabalho, passando a alterar a relação do indivíduo com a atividade laboral e com isso, exigindo novas competências e habilidades do trabalhador.

Rocha *apud* Goulart (2002) aponta que inicialmente a qualificação se referia à capacidade de realizar atividades que envolviam basicamente grande esforço e habilidades manuais. Com o passar do tempo, foram sendo desenvolvidos os componentes intelectuais da qualificação dos trabalhadores e atualmente pode se

verificar um predomínio destes componentes da força de trabalho, especialmente daquela proveniente do processo de formação.

Segundo Zanelli *et al* (2004), os postos de trabalho passaram a se tornar mais dinâmicos e menos definidos, os grupos ou as equipes de trabalho e, principalmente, os indivíduos pressionados a abarcar uma quantidade cada vez maior de tarefas e a desenvolverem competências variadas. Com isto, novos modelos de gestão são constituídos, devido à necessidade de manter e ampliar níveis de produtividade em um contexto cada vez mais competitivo podendo desencadear um incremento do desgaste físico e psicológico nos trabalhadores.

2.9 REFLEXÕES SOBRE AS PRÁTICAS “PSI”

Nascimento *et al*, refere que

dentre as ciências humanas e sociais que emergem no século XIX, é possível encontrar a Psicologia, a qual se afirma, principalmente, a partir de dois saberes, o de observação e o clínico, ambos sustentados por crenças em verdades imutáveis e universais e, portanto, a - históricas e neutras. Baseada em tais princípios, a formação *psi* é pontuada por discursos e práticas que acreditam na apreensão objetiva do mundo e do ser humano, na natureza específica e identitária dos objetos e nas dicotomias (2006, p. 15).

As mesmas autoras salientam que psicologia e política têm sido pensadas de uma forma geral, como aspectos contraditórios. No entanto, torna-se importante romper com tal idéia, buscando entender psicologia e política com sua multiplicidade de significados, que se tornam difíceis de serem apreendidos em sua totalidade, mas devemos compreendê-los como planos que se complementam. A partir disso faz-se necessário examinar como os domínios da psicologia e da política, estão presentes nos espaços de formação e atuação dos psicólogos.

“A prática psi pode ser entendida como uma prática implicada, que atua na potência política da vida” (2006, p. 15).

Segundo Nascimento *et al* (2006) as ações clínicas, pedagógicas e políticas são indissociáveis, portanto, a intervenção, por mais simples que possa se configurar pode ser considerada fundamentalmente política, tendo em vista que produz efeitos no coletivo e influencia no projeto como um todo.

Sendo assim, fazer psicologia encontra-se relacionado ao fazer política, tendo em vista que os sujeitos com os quais trabalhamos possuem uma história, estão inseridos em uma sociedade que envolve uma economia subjetiva (NASCIMENTO *et al*, 2006).

As práticas psicológicas baseadas na neutralidade científica provocam um distanciamento entre o psicólogo e o seu objeto, implicando em uma onipotência por parte do profissional, tendo em vista que acredita ter o poder de presumir comportamentos ou de emitir respostas conclusivas (NASCIMENTO *et al*, 2006).

As mesmas autoras postulam que a Psicologia tem sido sustentada por este modelo, enfatizando a produção de especialistas, sem, contudo, refletir sobre o porquê disso.

Hüning & Guareschi discutem as especialidades no campo da Psicologia referindo inicialmente Bauman que em uma de suas obras: “O mal estar da modernidade”, afirma que

a modernidade trouxe o compromisso de alavancar o progresso da humanidade, de ordenação do mundo, de sua ambição em eliminar as ambigüidades. Para extinguir as ambigüidades, os conhecimentos científicos sempre operaram e ainda atuam como ferramentas centrais; eles constituem categorias que classificam, ordenam e determinam os lugares para cada coisa (2005, p.90).

A partir disso, as autoras referem que o estabelecimento de limites de domínios de conhecimento em diferentes campos de competências seria uma maneira de delimitar fronteiras e conhecer a realidade para realizar uma intervenção mais adequada. Por outro lado, enfatizam três riscos: da compartimentalização, fragmentação do ser humano e da dimensão sócia; ou seja, a pessoa tornar-se dividida entre diversas instâncias, o segundo perigo consiste na privatização dos objetos e práticas com necessidade de assegurar a exclusividade, buscando maior competitividade no mercado de trabalho e o terceiro diz respeito ao tratamento da vida como um comércio em detrimento da atenção a saúde (HÜNING & GUARESCHI, 2005).

Com base nesta idéias, Hüning & Guareschi (2005) chamam a atenção para a impossibilidade de que na contemporaneidade se preserve o conhecimento e o exercício da profissão dentro da perspectiva da demarcação de fronteiras. A

proposta da atualidade é justamente contraditória, ou seja, visa a redução de fronteiras: de tempos, de espaços e de saberes, buscando integrá-los.

Cabe então refletirmos: por que buscamos as especialidades?

Será que como uma forma de identificação, a fim de se direcionar ao aprimoramento profissional ou como um mecanismo de controle, visando à preservação de espaços específicos no mercado de trabalho?

A partir da minha vivência na profissão acredito que este questionamento pode ser pensado sob algumas perspectivas, por um lado, contata-se que devido à amplitude de possibilidades, o profissional tende a fazer opções por uma ou mais áreas de atuação, no intuito de investir no aprofundamento de conhecimentos, nas técnicas, buscando uma maior qualificação. Por outro lado, também se percebe a existência de competição por parte de alguns profissionais, que procuram supervalorizar a sua área em detrimento das outras e isto ocorre principalmente com os profissionais que atuam na área clínica.

Nascimento *et al* (2006) postulam que a formação em Psicologia enfatiza a divisão entre as áreas, reforçando a idéia de produzir especialistas, porém, não há uma preocupação em refletir porque isto ocorre.

2.10 CONTEXTUALIZANDO O TRABALHO, EMPREGO SOB A PERSPECTIVA DO CENÁRIO ATUAL

Mas o trabalho existe e determina nossas vidas, hoje, mais do que em outras eras (CODD, 1996, p.21).

De acordo com Rehem (2006) as mudanças sociais, econômicas e tecnológicas do mundo contemporâneo, de modo conjunto e em interação, vêm implicando transformações radicais no mundo do trabalho nas últimas décadas. Seus impactos, por vezes devastadores, são constatados na nova configuração do mercado de trabalho, nas relações de emprego, nos requisitos exigidos aos trabalhadores, na organização dos empreendimentos produtivos, nas tecnologias, no gerenciamento da produção, no aumento do desemprego e da informalidade e na precarização do trabalho.

Tais mudanças demandam também uma reconfiguração no perfil do trabalhador exigindo habilidades, características e competências para enfrentar os desafios atribuídos pelo mundo do trabalho. Uma atuação competente está relacionada à apreensão de subsídios teóricos metodológicos que servirão para investigar fenômenos e processos psicológicos e intervir nos diferentes contextos baseados em modelos teóricos explicativos que respaldem uma prática profissional séria e responsável.

A partir do que foi referido acima se constitui o ponto de partida da investigação realizada, ou seja, na qual se busca analisar o processo de formação do psicólogo especificamente na área de PTO e as suas relações com o mercado de trabalho.

Sendo assim, considera-se importante abordar definições de trabalho, com base nas idéias de alguns autores:

Segundo Codo (1993), a palavra trabalho é sinônimo de ocupação, ofício, profissão, tarefa (...) é o resultado de uma determinada ação.

Para Berger “trabalho significa modificar o mundo tal qual ele é encontrado” (1983, p. 13), o que ressalta a relação de interdependência entre o homem e o trabalho.

Fala-se em trabalho humano desde os primórdios da humanidade, contudo, Antunes (1995) esclarece que embora seja ineliminável faça parte da própria condição humana, não é um objeto natural, mas uma ação essencial para estabelecer as relações entre o homem e a natureza, e entre a sociedade e a natureza.

Marinho (2005) acrescenta que o conceito e o lugar que o trabalho ocupa em determinado contexto histórico implica a representação que se faz do sujeito que trabalha, bem como daquele que não trabalha e, portanto, do próprio conceito de trabalho.

O ser humano diferencia-se dos animais por sua racionalidade, por atribuir significados àquilo que faz (CODO, 1996). Dessa forma, é capaz de estabelecer uma relação dialética com a natureza, mediada pela consciência (MARX, 1983).

Kilimnik (1998) destaca duas perspectivas diferentes no que tange ao significado e importância do trabalho: a primeira concepção consiste em que a partir do seu trabalho o homem não só faz uso da natureza, como também é capaz de reinventá-la. A partir disso, cria a cultura, a linguagem, a história e a si mesmo. O trabalho, portanto, confere identidade e sentido para a vida do homem. A segunda perspectiva está relacionada mais a questão da sobrevivência, do que de realização, representando obrigação moral, reforçada pelas diversas instituições sociais, tais como: família, escola, dentre outras.

Segundo Kilimnik (1998) o mundo dos negócios atravessa uma transformação histórica, que é caracterizada pela globalização da economia, pela competição acirrada entre as empresas e a partir do avanço da tecnologia, pela substituição do homem pela máquina. Sendo assim, a redução dos níveis de emprego tem sido motivo de grande preocupação para as pessoas em geral.

O momento atual tem gerado uma preocupação ainda maior, principalmente em função da crise econômica mundial que tem afetado inúmeros países. A cada dia, são anunciados mais cortes de pessoal nas Empresas como medida de sobrevivência no mercado. No Brasil, pode-se observar um índice elevado de desemprego e uma crescente substituição de empregos formais por trabalhos temporários, terceirizados ou informais.

A partir disso, pode-se entender que trabalho, não se constitui sinônimo de emprego, ou seja, embora as pessoas trabalhem, nem todas possuem emprego.

Alves (2007) aponta que o significado do emprego no mundo atual ultrapassa a estabilidade financeira e econômica:

[...] o emprego assegura [...] o estabelecimento de relações sociais, uma organização do tempo e do espaço e uma identidade. A importância que lhe é conferida decorre, assim, da sua função integradora. Ele permite a integração econômica e a participação na esfera do consumo; ele permite a integração social e cívica pelas relações sociais, potencializadas pelo estatuto que as confere e pelo acesso que assegura aos direitos e às garantias sociais (2007, p.3).

O mundo do trabalho encontra-se em crise, podendo-se constatar uma evidente contradição muito bem apresentada por Antunes (1999), ao revelar as consequências dessa crise ocorrida no processo produtivo do capital, em especial,

nos últimos 40 anos. O cenário aponta uma situação paradoxal, ou seja, enquanto uns sofrem devido à falta de emprego estável, outros padecem pelo acúmulo de atribuições/funções, originadas pela sobrecarga de trabalho.

Bridges *apud* Kilimnik, realiza uma retrospectiva referindo que “as próprias condições que criaram os empregos há dois séculos - a produção em massa, a formação de organizações com estruturas sofisticadas e departamentalizadas, assim como a expansão do setor público estão desaparecendo” (1998, p.36). Este mesmo autor atribui a redução do emprego às seguintes razões: à automação dos processos decorrentes dos avanços tecnológicos, que reduziram os turnos e os postos de trabalho; às empresas de grande porte, que começaram a delegar alguns serviços a empresas terceirizadas.

Atualmente, observa-se uma situação que ocorre com grande freqüência, uma diminuição drástica nos empregos e o aumento da mão-de-obra trabalhadora. Como conseqüência, as empresas embora não necessitem de trabalho qualificado, passam a exigir maior qualificação dos trabalhadores, tendo em vista a existência de uma força de trabalho excedente (ANTUNES, 1999).

Frigotto (2001) refere que o aumento na produtividade da economia por meio do desenvolvimento tecnológico traz como conseqüência o desemprego estrutural. À medida que este se amplia, conseqüentemente aumenta a quantidade de trabalhadores precarizados em seu trabalho pelos contratos temporários, evidenciando outra face dessa crise no mundo globalizado.

Sendo assim, o desemprego estrutural constitui-se uma forma de exclusão social resultante da complexidade como as relações sociais foram e são articuladas ao longo da história por meio das relações de classe.

Outro aspecto que surge com intensidade nesse cenário é o discurso da qualificação.

O que é que se passa no mundo produtivo da empresa flexível, nesse ideário e nessa pragmática que marca o mundo contemporâneo? É preciso que o trabalhador se “qualifique”, porque como tem mais de um bilhão de homens e mulheres precarizados ou desempregados, *part-time*, algo como um terço da força humana que trabalha, resta a alternativa – diz ideologicamente o capital – da “qualificação”, da busca de “empregabilidade” para o trabalhador sair dessas formas de precarização e desemprego mundial (ANTUNES, 1999, p. 57).

Segundo Frigotto, o discurso da qualificação pode ser concebido como um ajuste global do campo educativo, conduzido para uma visão produtivista, com o intuito de desenvolver em cada pessoa um “banco ou reserva de competências” que garanta, de tal modo, a empregabilidade. Dessa forma, o papel econômico atribuído à educação “passa a ser a empregabilidade ou a formação para o desemprego” (2001, p. 10).

Há, ainda, algo mais grave que ocorre em virtude da empregabilidade: a responsabilidade pelo desemprego acaba sendo deslocada para o plano individual. Essa armadilha faz com que os indivíduos partam para uma busca desenfreada por qualificação e competências individuais, acrescentando ao currículo um maior número possível de atributos ditados pelo mercado de trabalho.

Frigotto atribui ao Estado a responsabilidade pela falta de uma política de emprego e constata a triste realidade imposta às pessoas: há, assim, os “indivíduos empregáveis ou não requalificáveis. Para os não empregáveis resta-lhe um tempo infindo de procura por um emprego” (2001, p. 11).

Mediante essa crise do desemprego estrutural, o mundo torna-se, cada vez mais complexo, e a divisão da humanidade passa a se caracterizar como: excluídos, incluídos e precarizados.

Frigotto vislumbra possibilidades políticas sociais mediante essa crise:

a primeira idéia básica sustenta que, para serem democráticos as diretrizes e organização do campo educativo têm que ser o resultado de um processo que se articule a um projeto societário que instaure mecanismos de democracia e cidadania efetivas, que viabilize o acesso aos bens econômicos e culturais às maiorias excluídas. Ou seja, um projeto calcado na idéia da autonomia dos povos, de desenvolvimento humano, social e relações econômicas, políticas e culturais solidárias no plano internacional – uma globalização includente (2001, p. 7).

2.11 ACHADOS DE PESQUISAS ACADÊMICAS SOBRE A FORMAÇÃO DO PSICÓLOGO DO TRABALHO E DAS ORGANIZAÇÕES

A seguir, será apresentado um resumo de alguns estudos que encontrei sobre a formação e a prática profissional do psicólogo do trabalho e das organizações.

lema (1999) realizou um estudo teórico sobre a formação do psicólogo organizacional no Brasil. Este teve como objetivo realizar uma pesquisa sobre a formação do psicólogo organizacional tendo como fonte a literatura especializada sobre a área. O autor analisou dados sobre o perfil dos profissionais, práticas emergentes e expectativas do mercado de trabalho em relação à capacidade de atuação. Abordou também a formação dos psicólogos na área, o papel dos cursos de psicologia, deficiências e possibilidades de mudanças nos mesmos. Ainda realizou uma breve apreciação da conjuntura atual, envolvendo a formação do psicólogo em particular, com ênfase no psicólogo organizacional. Citou pesquisas realizadas pelo Conselho Federal de Psicologia, as quais efetuou uma análise do número de cursos existentes no Brasil. Também tomou como base a pesquisa de Zanelli (1994), que teve por objetivo verificar a relação entre a formação e atuação profissional do psicólogo organizacional, com a participação de sete psicólogos organizacionais. Outro autor citado por lema foi Carvalho (1988), o qual analisou as atividades desempenhadas pelos psicólogos no Brasil, abrangendo como sujeitos da pesquisa 2200 psicólogos. O autor fez também uma retrospectiva da formação superior no Brasil, evidenciando dados históricos marcantes. Enfatizou inicialmente o caráter humanista da educação, a seguir a formação passou a valorizar a dimensão prática do ensino, ou seja, a idéia era formar sujeitos técnicos, habilitados para inserirem no mercado de trabalho em função da dificuldade de acesso a formação superior na década de 60. A partir da reforma universitária ao final da década de 60 as instituições privadas começaram a se instalar para dar conta da grande demanda.

lema (1999) destacou que ao analisar a evolução do ensino superior no Brasil, os Cursos de Psicologia, dentro do âmbito geral da universidade revelavam-se pouco importantes, demonstrando insuficiente prestígio por parte da sociedade.

O trabalho de Kanan & Azevedo (2006), que abordou a temática. O que é indispensável atualmente na formação do psicólogo organizacional, constituiu-se de um estudo teórico que analisou as demandas do mundo globalizado, as constantes mudanças, ou seja, as organizações ao tornarem-se mais competitivas, com o desenvolvimento de novas tecnologias, exigiram novas formas de gestão administrativa. A empresa passou a ser considerada como um sistema dinâmico, e, portanto, fazendo-se necessária uma compreensão sistêmica das organizações por meio da compreensão do comportamento humano. Os autores apontaram sobre a

necessidade do psicólogo organizacional deixar de ser um mero aplicador de técnicas e procedimentos aprendidos para atuar como um agente de mudanças, participando do planejamento, das políticas e estratégias dos negócios e dos recursos humanos. Também enfatizaram a importância de prestar assessoria aos diversos níveis organizacionais, no sentido de colaborar com o alinhamento das necessidades individuais e organizacionais e de criar ações de alta alavancagem, com o objetivo de agregar cada vez mais valor à organização. Para que isto ocorra, novas habilidades são exigidas ao psicólogo organizacional, porém, concluem os autores, que os cursos de graduação em psicologia ainda encontram-se distantes de oportunizar uma formação profissional que atenda as novas exigências do mercado de trabalho.

O trabalho de Bastos *et al* (2005) intitulado de a imagem da psicologia organizacional e do trabalho entre os estudantes de psicologia: o impacto de uma experiência acadêmica teve por objetivo caracterizar o conceito da Psicologia Organizacional entre os estudantes de Psicologia da Universidade Federal da Bahia e avaliar o impacto de uma experiência acadêmica sobre esta área de atuação.

Quanto à metodologia a amostra se constituiu de 150 alunos da única disciplina do currículo relacionada à área, que responderam a um questionário aberto na primeira e na última semana do curso, o qual era solicitado que escrevessem espontaneamente, os conceitos e idéias que possuíam a respeito da área. Bastos *et al* (2005) verificaram que, embora não seja a área mais fortemente identificada com o núcleo que define a identidade da Psicologia para os alunos e para o público em geral, a atuação do psicólogo organizacional sempre foi expressiva, ocupando o segundo lugar nos levantamentos regionais e nacionais realizados.

Os mesmos autores mencionaram que a busca pela psicologia organizacional se deve a fatores extrínsecos tais como a remuneração ou falta de opção em outros domínios de atuação do psicólogo. Com isto, além do índice de abandono da área apresentar tendência a elevação, os psicólogos buscavam conciliar as atividades na área com trabalhos em outras áreas.

Reforçaram a idéia de que dois fatores são definidos como potencialmente nocivos às transformações que se fazem indispensáveis à atuação dos psicólogos

na área de organizações e trabalho: espaço insuficiente no curso e visão distorcida e limitada das potencialidades da área nas disciplinas oferecidas.

No entanto, afirmam que a área tem passado por mudanças favoráveis a partir de pesquisas.

Como pontos positivos os autores ressaltam que a área dá importantes sinais de que está se consolidando no país, constituindo-se como indicadores importantes desse processo: a criação de uma sociedade científica específica. Sociedade Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho (SBPOT) – 2001; a edição do primeiro periódico científico, a revista *Psicologia: Organizações e Trabalho* – RPO – semestral – veículo importante para divulgação de pesquisas e a publicação do primeiro manual para ser usado como livro texto na área (BASTOS *et al*, 2005, p.3).

Os autores Silva & Merlo (2007) fizeram um estudo denominado Prazer e sofrimento de psicólogos no trabalho em empresas privadas. Este visou problematizar as vivências de psicólogos que trabalham em empresas privadas.

Quanto à metodologia, tratou-se de uma pesquisa qualitativa, na qual se utilizou como procedimento à realização de entrevistas semi-estruturadas com 10 psicólogos assalariados de empresas privadas de Porto Alegre e Grande Porto Alegre.

Os autores identificaram que as práticas relacionadas ao contexto do trabalho, destacaram a diferença de status considerando os objetos de estudos da Psicologia Clínica e da Psicologia do Trabalho, ou seja, a primeira direcionaria seus estudos à elite, tendo como foco um campo individualizado e como objetivo “libertar” o indivíduo; já a segunda, teria a classe operária como objeto de estudo e ao invés da idéia de liberdade às pessoas, traria a marca da “normatização e do ajustamento”.

Silva & Merlo (2007) evidenciaram que a psicologia pode ter diferentes abordagens no universo do trabalho, ou seja, pode-se encontrar três perspectivas: Psicologia Organizacional, Psicologia Institucional e Psicologia do Trabalho.

A pesquisa realizada por Gondim (2002) com o título *Perfil profissional e mercado de trabalho: relação com a formação acadêmica pela perspectiva de estudantes universitários* constituiu-se de uma pesquisa qualitativa que utilizou a técnica de grupos focais com o objetivo de investigar as expectativas de inserção

futura no mercado de trabalho de estudantes universitários em fase de conclusão de curso. Foram compostos 13 grupos heterogêneos, de 2 a 6 participantes cada um, provenientes de 26 cursos. As sessões variaram de 40 minutos a duas horas, foram gravadas em vídeo cassete e transcritas para posterior análise.

O objetivo da pesquisa foi mapear a percepção e a avaliação de estudantes universitários concluintes sobre três aspectos: I) sua formação escolar, a partir de seu ingresso na universidade, II) suas opções de atuação profissional e III) sua prontidão para se inserir no mercado de trabalho. Com isso a pesquisa pretendeu reunir informações que permitissem fazer inferências acerca da formação da identidade profissional, do perfil demandado no mercado de trabalho por um profissional de formação superior específica, assim como das reais condições de competição no mercado de trabalho.

Os resultados foram submetidos às técnicas de análise de conteúdo.

Os autores destacaram duas conclusões principais: I) pouca clareza da definição do perfil profissional exigido no mercado de trabalho, o que prejudicaria a elaboração de planos futuros mais definidos e II) o despreparo profissional relacionado à qualidade dos estágios curriculares, avaliados como insuficientes e inadequados, o que comprometeria tanto o perfil profissional, quanto à inserção num mercado que contrapõe os limites rígidos entre alguns campos de atuação prática.

3 APROXIMAÇÕES COM O CAMPO EMPÍRICO

3.1 SOBRE O CURSO DE PSICOLOGIA DA URI

3.1.1 A Região do Alto Uruguai e das Missões onde se situa a URI

A região do Alto Uruguai e das Missões³ é composta principalmente por municípios de pequeno e médio porte que tem como principais características: diversidade étnico-cultural; a economia de base agrária, o complexo agroindustrial e o cooperativismo a ela vinculados; os pequenos e médios estabelecimentos rurais industriais de capital regional; a produção (rural, industrial, comercial e de serviços) bastante diversificada; uma organização social de características ainda marcadamente rural, mas que se urbaniza aceleradamente (PPP, 2006, p.10).

No PPP (2006) consta que os maiores municípios da região são Erechim, Frederico Westphalen e Santo Ângelo. A cidade de Erechim especificamente, se destaca pela produção industrial, que vem dinamizando a economia local, impulsionando o comércio e provocando uma urbanização crescente. A consequência de tal crescimento econômico e de urbanização tem agregado a necessidade cada vez maior de profissionais qualificados que possam atuar nas diversas esferas da produção econômica e também no atendimento das demandas de saúde, educação, habitação e amparo social da população.

Analisando as características econômicas do município de Santo Ângelo são bastante diferenciadas, se comparadas com Erechim. Segundo dados obtidos através do site da Prefeitura Municipal de Santo Ângelo, atualmente a economia da

³ Estas informações constam no documento do Projeto Político Pedagógico – PPP (2006) do Curso de Psicologia.

cidade está centrada, em sua maioria no setor comercial e na prestação de serviços. O comércio mais expressivo é na área de máquinas e implementos agrícolas, insumos, produtos agropecuários, alimentação e vestuário. Observa-se que o setor industrial é muito restrito, contando, portanto, com indústrias de pequeno e médio porte. Com isso, a partir de dados informais apontam que na cidade de Santo Ângelo e região, a maioria dos psicólogos do trabalho e das organizações trabalha em Consultorias de Recursos Humanos, como prestadores de serviço.

Segundo o documento do PPP (2006) as demandas sociais e econômicas da região do Alto Uruguai e das Missões tornam relevante a existência do curso de Psicologia da URI. Em especial, justificam a formação generalista oferecida pelo curso, considerando-se que se trata de uma região com necessidades variadas às quais os profissionais terão que responder, utilizando-se de diferentes recursos teóricos e técnicos. Dessa forma, a URI busca contribuir para o desenvolvimento regional e a inserção dos seus egressos em suas próprias comunidades.

Neste contexto de necessidades emergentes, faz-se necessária a presença de profissionais da área da psicologia que contribuam para a promoção da qualidade de vida das comunidades envolvidas. A importância do curso de Psicologia para a região, porém, vai além da simples formação de novos profissionais, ou seja, tem como objetivo funcionar como um pólo de produção de novos conhecimentos psicológicos voltados às necessidades e especificidades da comunidade, cumprindo assim uma função social de grande relevância, além de poder contribuir para o desenvolvimento da psicologia como ciência e como profissão (PPP, 2006, p.10).

3.1.2 Caracterização da URI

A URI - Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões é uma instituição multi-campi, é mantida pela FURI (Fundação Regional Integrada), entidade de caráter técnico-educativo-cultural, de fins não lucrativos e pessoa jurídica de direito privado com sede e foro na cidade de Santo Ângelo. A instituição foi reconhecida pela Portaria nº 708, de 19 de maio de 1992, publicada no Diário Oficial da União em 21/05/92⁴ (MANUAL ACADÊMICO, 2008, p.9).

Segundo dados extraídos do Manual Acadêmico a URI,

⁴ Dados extraídos do Manual Acadêmico 2008. Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões – URI.

caracteriza-se por uma universidade pluralista, criadora e elaboradora de conhecimento, com qualidade, competência e seriedade, voltada para o desenvolvimento regional. O seu caráter é definido por uma universidade regional integrada, comunitária, gerida pela comunidade acadêmica (2008, p.12).

De acordo com Frantz & Silva (2002) a reforma universitária tem sido alvo de amplas discussões na atualidade. A partir destas discussões surgiu a idéia de universidade comunitária, que segundo estes autores não possuem uma única definição ou caracterização.

A finalidade não lucrativa e a aplicação dos excedentes financeiros em educação, constituem características legais da universidade comunitária, isto é, a atividade acadêmica está voltada aos serviços à comunidade, não presta os serviços como atividade econômica, não busca a remuneração de capital investido (FRANTZ & SILVA, 2002, p. 6).

A URI busca promover o ensino, a pesquisa e a extensão como transformadores da realidade, através de um projeto integrado que propicia o desenvolvimento regional, a ciência e a tecnologia, considerando o indivíduo, o saber e a verdade como princípios básicos.

A instituição citada acima compõe-se dos seguintes campi: Campus de Erechim (onde se localiza também a Reitoria), Frederico Westphalen, Santo Ângelo, Santiago e duas extensões: Cerro Largo e São Luiz Gonzaga.

3.1.3 Histórico do Curso de Psicologia na URI – Campus Santo Ângelo

De acordo com o Projeto Político Pedagógico – PPP,

o Curso de Psicologia da URI – Campus Santo Ângelo, com habilitação em Formação de Psicólogo foi aprovado pelo parecer nº 0057.03/ CUN 93 e pela resolução do CUN nº 020/ CUN de 25 de outubro de 1993. Estes atos legais autorizam o funcionamento do curso, com 50 vagas, a partir do vestibular em janeiro de 1994, no campus de Santo Ângelo. O reconhecimento do curso, por três anos, deu-se pelo parecer nº 346, de 05 de abril de 2000 e pela portaria 676, de 24 de maio de 2000 (publicado no Diário Oficial da União em 26 de maio de 2000) (2006, p.11-12).

O Curso de Psicologia ao longo de seu funcionamento, tem se mantido de acordo com as determinações do MEC (Ministério de Educação e Cultura). Recebeu por quatro vezes a comissão de avaliação do mesmo e os principais itens analisados foram: o PPP, as condições de oferta do curso (turnos em que é oferecido), as condições de funcionamento e corpo docente.

Assim, o curso segue as orientações indicadas pelas Diretrizes Curriculares para os cursos de Psicologia propostas pelo Ministério da Educação (parecer CNE/CES 072/2002). Trata-se de uma estrutura curricular fundamentada em eixos norteadores que contemplam uma formação abrangente e generalista em psicologia, buscando integrar teoria, prática e produção de conhecimento nas principais áreas e contextos que têm caracterizado os campos de atuação profissional.

Segundo o PPP

o curso de psicologia da URI tem por objetivo formar psicólogos generalistas com uma visão abrangente e crítica da psicologia e da realidade social, sensíveis às necessidades da comunidade e da nação, éticos em sua atuação profissional, e qualificados para o exercício da profissão em seus variados contextos e para a produção de conhecimento científico em psicologia (2006, p. 17).

Considero importante a formação generalista, porque mostra aos alunos as diferentes possibilidades de intervenção nas áreas que compõe a Psicologia e possivelmente torna os profissionais mais versáteis para atender às diversificadas demandas de atuação profissional contemporâneas. Por outro lado, apesar da proposta de formação generalista, muitas vezes observa-se que a formação universitária no curso de Psicologia enfatiza a área Clínica, tornando limitado o preparo dos profissionais para atuar em outras áreas.

3.1.4 Estudos realizados sobre o curso

Tomando como base dados obtidos em levantamentos realizados⁵ com egressos nos anos de 2003 e 2004 pode-se constatar que, em 2003, o curso de Psicologia da URI – Campus Santo Ângelo já havia formado 8 turmas, totalizando 237 novos psicólogos. O levantamento feito pela coordenadora do curso teve por

⁵ Dados apresentados no documento A. (Anexo 1)

objetivo verificar a situação profissional dos egressos. Sendo assim, a coordenadora encaminhou uma ficha para 144 psicólogos egressos do curso de Psicologia e somente 32 retornaram.

Os dados obtidos neste levantamento foram os seguintes: quanto à situação de residência 13 residiam em Santo Ângelo, 15 em outras cidades do RS e em outros estados 4. Como atuação profissional principal destacou-se em 1º lugar a área clínica com 19 profissionais, em 2º lugar a área organizacional abrangendo 7 profissionais, em 3º lugar a área escolar com 3, seguindo-se 1 em docência e 2 não estavam trabalhando. Como atuação profissional secundária, em 1º lugar aparece a área clínica com 3, em 2º lugar a área organizacional com 4, seguindo-se de 3 na área escolar, 2 em docência e 2 no trânsito. No que se referiu a cursos de pós-graduação, 21 cursaram especialização e 3 cursaram mestrado. Cabe ressaltar que no ano de 2003 o curso de psicologia, através do departamento de ciências humanas da URI, organizou e ofereceu a primeira edição do curso de pós-graduação em psicologia clínica e a turma foi composta por 21 psicólogos, sendo 16 egressos do curso de Psicologia da URI – Campus Santo Ângelo.

Considerando-se os dados deste levantamento percebe-se que os egressos, na sua maioria, direcionaram-se à área clínica e buscaram ampliar a sua formação nesta área. Sendo assim, observa-se que o interesse pelo atendimento clínico, em consultório, se constitui um modelo de atuação profissional idealizado, tanto pelos sujeitos que ingressam nos cursos de psicologia, quanto pelos egressos que buscam uma colocação no mercado de trabalho.

Outro levantamento realizado por uma aluna do curso de psicologia⁶, o qual teve como objetivo traçar o perfil e concepção dos psicólogos egressos do curso de psicologia da URI (Campus de Santo Ângelo) abrangeu uma amostra de 28 egressos. Quanto à metodologia utilizou a abordagem qualitativa. No que se refere aos instrumentos para a coleta de dados, usou um questionário com 24 questões fechadas e duas abertas. O questionário incluiu questões relativas a dados sobre ingresso na universidade, avaliação do curso, atualização profissional e inserção no mercado de trabalho. A aluna distribuiu 57 questionários e retornaram 28 devidamente respondidos. Os resultados obtidos neste levantamento foram os seguintes: a grande maioria dos formados em psicologia é do sexo feminino

⁶ Dados apresentados no documento B. (Anexo 2)

(96,42%), sendo que apenas (3,57%) são do sexo masculino. A maioria dos participantes ingressou na universidade via vestibular, (99,85%), somente (3,57%) ingressou via portador de diploma de curso superior. Com relação ao currículo, os participantes mencionaram que o curso forma profissionais para atuar em diversas áreas da psicologia (82,14%) e que se obtém uma visão teórica geral da psicologia.

Outro questionamento foi se o curso formou profissionais direcionados para o mercado de trabalho e a grande maioria (92,85%) respondeu que sim, sendo que apenas (7,14%) responderam que não. Quanto ao aperfeiçoamento profissional posterior ao curso, (67,85%) realizaram pós-graduação, (46,42%) buscaram supervisão e psicoterapia, e (35,71%) participaram de grupos de estudo. No que se refere à área de trabalho encontrou-se em primeiro lugar: a área clínica (71,42%), seguindo a escolar (17,85%), a organizacional (14,28%), a social e saúde com (10,71%) cada, enquanto que (3,57%) não estavam trabalhando. Com relação ao que determinou a escolha do primeiro trabalho em psicologia foi em primeiro lugar a realização profissional (67,85%), retorno econômico (17,85%), benefícios (3,57%), outros (21,14%), e ainda (7,14%) item não se aplica. Quanto aos locais de trabalho: (67,85%) item não se aplica, como autônomo (17,85%), instituição privada (10,71%), outros e instituições públicas (3,57%) cada. As áreas de atuação em psicologia (82,14%) trabalham na clínica, (21,42%) na organizacional, (17,85%) atuam em docência e escolar, (14,28%) na saúde, (7,14%) outras e (3,57%) não atuam. Quanto ao tipo de vínculo profissional (57,14%) eram autônomos, (42,85%) trabalhavam em empresas privadas, (14,28%) atuavam em empresas públicas e (14,28%) em empresas próprias.

Quanto ao papel do curso na formação para o mercado de trabalho, as principais respostas foram: “dificuldade de aliar a teoria à prática”, “deveria preocupar-se mais com os testes psicológicos, tê-los a disposição na universidade”, “os estágios dão suporte a atuação inicial”, “o curso capacita para o mercado de trabalho”, “a maioria dos profissionais está inserida no mercado de trabalho”, a formação generalista propicia as diferentes linhas“.

Já em relação à definição para os egressos sobre o que é ser psicólogo, as respostas mais frequentes foram: “ajudar ao próximo”, “ser consciente”, profissional que busca o bem estar”, “trabalhar com a saúde mental”, “ser ético”, “não buscar a

cura, mas uma vida melhor”, “respeitar as diferenças, “ter consciência de suas limitações”.

Algumas constatações deste levantamento são que os egressos reconhecem a formação generalista como positiva, pois propicia uma visão mais ampla das teorias e possibilita a atuação em variadas áreas. Também se observa que embora o curso prepare para o mercado de trabalho, buscam seguir os estudos, a fim de aprimorarem-se por meio de especializações, supervisões, grupos de estudo, dentre outros, o que considero como um fator positivo, tendo em vista que a formação a nível de graduação oferece um suporte básico e a aprendizagem tem de ser um processo contínuo de busca por aprimorar os conhecimentos adquiridos, bem como complementá-los a partir de outros referenciais teóricos.

Quanto à atuação profissional em 1º lugar os egressos voltam-se à área clínica e em 2º lugar optam pela área organizacional, o que confirmam dados referidos pelo Conselho Federal de Psicologia, mencionadas anteriormente.

Acredito que estes levantamentos mostraram um panorama geral a respeito da formação acadêmica, formação continuada, a atuação profissional e irão servir como indicadores comparativos com os dados que irei investigar. Pretendo a partir da pesquisa descobrir quais as relações estabelecida entre a formação inicial e continuada, com a inserção e desafios postos pelo mercado de trabalho e para tanto vou buscar aprofundar os dados, no intuito de identificar: a motivação para trabalhar na área, a inserção no mercado de trabalho, os desafios profissionais, a valorização dos profissionais da área, os fatores da formação inicial que contribuem e/ou que dificultam a prática profissional.

3.1.5 Estrutura curricular

Para Grundy *apud* Sacristán (1998), o currículo não é considerado como um conceito e sim, uma construção cultural. Refere que não se trata de um conceito abstrato, consiste em um modo de organizar uma série de práticas educativas.

Kelly (1981) entende currículo como um embasamento global para o programa educacional da instituição.

O sistema de ensino é uma instituição social e à medida que o tempo passa e ocorrem transformações nos diferentes âmbitos, também se faz necessário realizar modificações nos currículos.

De acordo com Kelly (1981) uma característica que tem marcado as mudanças nos currículos é a maior preocupação com o planejamento e preparação no desenvolvimento do currículo. Acrescenta que os educadores começaram a perceber a necessidade de planejar a inovação e reconhecer que para as mudanças no ensino acompanharem o ritmo das mudanças na sociedade precisam ser dirigidas e orientadas de acordo com os objetivos a que se propõe.

O curso de Psicologia da URI realizou duas mudanças na sua estrutura curricular. O primeiro currículo vigorou no período de 1994 a 2001, apresentando quatro níveis de formação: formação geral, formação básica, formação específica e formação profissional que era composta pelas disciplinas referentes a quatro áreas: Psicologia do Trabalho, Psicologia Escolar, Psicologia Comunitária e Psicologia Clínica.

A área de PTO faz parte do currículo que começou a vigorar em 1994. Esta visa estabelecer relação entre saúde mental, produtividade e segurança no ambiente de trabalho. Dentre as atribuições do psicólogo na área destacava-se: promover atividades de educação continuada no ambiente de trabalho, bem como promover espaços de reflexão, a fim de observar as ações humanas compartilhadas, seguras e inteligíveis no ambiente de trabalho. O psicólogo organizacional e do trabalho deveria mostrar-se atento nas suas investigações e pesquisas aplicadas, ao clima de confiança na organização, além de estimular a inteligência e capacidade criativa do trabalhador nas suas participações na organização do trabalho (PROJETO POLÍTICO PEDAGÓGICO, 1994).

Quanto às disciplinas que faziam parte deste currículo eram: Psicologia do Trabalho e Psicologia Organizacional (6º e 7º semestre) com uma carga horária de 60 horas/aula cada uma e o estágio supervisionado, com o total de 240 horas, o qual era realizado no 8º semestre. A partir das práticas realizadas, percebeu-se que havia necessidade de modificar o período de estágio, ou seja, estender para um ano o desenvolvimento do mesmo, pois em seis meses tornava-se difícil realizar as atividades previstas e efetuar de maneira satisfatória as atividades acadêmicas, além de que as empresas ficavam sem estagiário nos outros seis meses. Com isso,

foram feitos alguns ajustes internos e o estágio passou a ser realizado no período de um ano, com a mesma carga horária citada anteriormente, ocorrendo no 7º e 8º semestre, concomitante a uma das disciplinas preparatórias, Psicologia organizacional. Cabe ressaltar que embora a carga horária do estágio fosse equivalente às de outras áreas, era o único estágio curricular com prática em um semestre.

Quando eu assumi como supervisora de estágio de Psicologia Organizacional no ano de 2002, me deparei com esta dificuldade e começamos, eu e minha colega de supervisão na época a buscar um espaço maior, que facilitasse a aprendizagem e produtividade do aluno e, em contrapartida, que as empresas tivessem a continuidade do trabalho no período de um ano. No entanto, nos deparamos ainda com um problema, a disciplina de Psicologia Organizacional, que era oferecida concomitantemente ao estágio no primeiro semestre. Na mesma eram trabalhados conteúdos teóricos importantes, os quais embasariam o trabalho do estagiário e muitas vezes surgiam necessidades no estágio por parte dos alunos, antes de tomarem contato com os conteúdos teóricos e ao supervisor acadêmico cabia também a tarefa de dar conta dessas lacunas.

O segundo currículo iniciou no ano de 2002 e em 2008 ainda possui turmas em andamento. A área de Psicologia do Trabalho e das Organizações contempla três disciplinas: Psicologia do Trabalho e das Organizações (7º semestre - 60h/a), Psicologia do Trabalho e Psicologia Organizacional (8º semestre - 60h/a cada disciplina). O estágio ocorre no último ano de curso, no 9º e 10º semestre, e a carga horária é de 120 horas por semestre, perfazendo a carga horária total de 240 horas. Ao meu ver, estas mudanças foram positivas, pois foi acrescentada uma disciplina introdutória, na qual são trabalhados conteúdos que embasam a área e a seguir trabalha-se os conteúdos específicos, ou seja, a disciplina de Psicologia do Trabalho volta-se para a compreensão dos fenômenos psicológicos no contexto do trabalho, as formas de organização do trabalho, a relação entre a saúde mental e o trabalho, enquanto que a de Psicologia Organizacional trabalha as atividades instrumentais que o psicólogo pode utilizar para desenvolver o seu trabalho nas organizações.

Em função das Diretrizes Curriculares Nacionais determinadas pelo MEC (Ministério de Educação e Cultura), o currículo foi modificado mais uma vez e entrou em vigor no ano de 2007. O novo currículo possui um núcleo de formação comum

até o 6º semestre e, a partir do 7º semestre, o aluno deverá seguir as ênfases determinadas pelo curso.

Segundo o Projeto Político Pedagógico – PPP

as ênfases curriculares do curso de psicologia da URI são constituídas por um conjunto de disciplinas e estágios mais diretamente voltados à aplicação da psicologia em diferentes contextos de atuação, visando desenvolver e aprofundar competências e habilidades específicas construídas a partir do Núcleo Comum.

Considerando-se a natureza da instituição, o seu corpo docente, a realidade que caracteriza os diversos *campi* da Universidade e a necessidade de consolidar o processo de formação do psicólogo em nível elevado de qualidade, optou-se por oferecer duas ênfases curriculares como possibilidade do aluno concentrar os seus estudos e formação prática no curso (2006, p.47).

O Curso de Psicologia da URI propõe uma formação específica abrangendo duas ênfases curriculares: Práticas Sociais e Institucionais em Psicologia (Ênfase A) e Psicologia e Processos Clínicos (Ênfase B), as quais foram definidas a partir da análise das condições de oferta da instituição e das necessidades sociais da região de abrangência da URI. A ênfase A denomina-se Práticas Sociais e Institucionais em Psicologia contemplando três disciplinas: Intervenções Institucionais e Organizacionais I, II e III (60h/a cada), a ênfase B denomina-se Processos Clínicos em Psicologia (PROJETO POLÍTICO PEDAGÓGICO, 2006).

No PPP (2006) as ênfases são operacionalizadas através da oferta de 24 créditos, divididos em 3 disciplinas para a ênfase em Práticas Sociais e Institucionais e 3 disciplinas para a ênfase em Psicologia e Processos Clínicos. Considerando os artigos 25 e 26 das Diretrizes Curriculares Nacionais, os objetivos das ênfases são oportunizar “a concentração e aprofundamento de estudos em algum domínio de atuação profissional, circunscrevendo um conjunto de competências, habilidades e conhecimentos que estabelece a diferenciação a ser impressa na formação do psicólogo”, articulando “diferentes áreas do conhecimento e atuação profissional em interface com a psicologia, favorecendo a atuação em equipes multiprofissionais” sem, contudo, configurar-se no estabelecimento de especialização.

A ênfase em práticas sociais e institucionais em psicologia habilita o acadêmico em abordagens teórico-práticas que privilegiem as formas de constituição do sujeito a partir da complexidade do tecido social e as implicações nas múltiplas práticas sociais, considerando-se singularidades e coletividades (PROJETO POLÍTICO PEDAGÓGICO, 2006, p.48).

Essa ênfase privilegia a atuação profissional em um conjunto de situações, contextos e instituições tanto privadas quanto públicas, não governamentais, dos setores primário, secundário e terciário, com compromisso de práticas críticas, éticas e políticas que visem o desenvolvimento regional e social.

O Projeto Político Pedagógico define que, nesta ênfase,

além das habilidades adquiridas no núcleo comum de formação, os acadêmicos terão de desenvolver o domínio de análise e avaliação dos processos psicossociais, entendidos na perspectiva da saúde mental, da saúde coletiva, das instituições, das organizações, da aprendizagem e do trabalho; poderão utilizar diferentes abordagens teórico-metodológicas conforme o contexto de inserção. Realizarão diagnósticos, planejamentos e projetos utilizando ferramentas pertinentes. Serão capacitados para identificar, analisar e interpretar as relações institucionais pertinentes aos sujeitos, aos grupos e às equipes multi, inter e transdisciplinares (2006, p.48).

Analisando-se esta última mudança curricular, pode-se observar que ainda é atribuído um valor maior para a área Clínica, pois na ênfase Processos Clínicos as práticas são direcionadas especificamente para esta área, enquanto que na ênfase Práticas Sociais e Institucionais deve abranger, no mínimo três áreas: Escolar, Comunitária/Social e Trabalho/Organizacional.

A decisão por estas duas ênfases foi difícil, necessitando de inúmeras reuniões, com participação dos coordenadores e professores dos quatro cursos de Psicologia pertencentes a URI. Percebeu-se que cada participante lutava por sua área, pelo seu espaço, gerando, dentre outros, sentimentos de insegurança, ansiedade, medo da perda do emprego, bem como competitividade. Alguns destes sentimentos ainda nos acompanham, enquanto, docentes, tendo em vista que o novo currículo foi implementado em 2007, encontra-se no 3º semestre e, portanto, se desconhece os rumos futuros que o curso de Psicologia irá tomar.

Dias enfatiza que,

é possível perceber que muitas das grades curriculares se organizam como uma colcha de retalhos, revelando muito mais os diversos níveis de força política que gozam os profissionais que compõem o corpo docente, que uma política institucional preocupada com o ambiente sócio-cultural em que está inserida. Nesse contexto, cada profissional, a partir de sua experiência ou interesse, diz que disciplinas são importantes ou que poderiam tornar o currículo pleno especialmente interessante (2001, p.37).

3.1.6 Evolução da demanda pelo curso de Psicologia em Santo Ângelo

O quadro abaixo demonstra a demanda de alunos para o curso de Psicologia, bem como os matriculados e formandos no campus de Santo Ângelo desde sua criação em 1994 até o momento atual (2009).

Quadro 1 - Demanda para o Curso de Psicologia

Ano	Inscritos no vestibular	Relação candidato/vaga	Vestibulandos matriculados	Matricula real	Formandos
1994	76	1,52	50	45	-
1995	120	2,40	50	94	-
1996	86	1,70	50	127	-
1997	87	1,78	50	162	-
1998	79	1,58	45	204	34
1999	105	2,10	50	199	23
2000	77	1,54	48	230	25
2001	92	1,84	40	185	25
2002	77	1,54	49	201	38
2003	85	1,70	50	199	31
2004	54	1,08	33	184	27
2005	45	0,9	26	177	38
2006	58	1,16	29	168	28
2007	80	1,60	35	167	35
2008	49	0,98	20	137	19

Fonte: Secretaria Geral da URI – Campus Santo Ângelo.

O quadro mostra que o curso de Psicologia passou por oscilações com relação ao número de candidatos e alunos que freqüentam o curso e atualmente percebe-se um decréscimo significativo no número de alunos, que tem por justificativa duas razões principais: uma seria a abertura de vários cursos de Psicologia nesses últimos anos nas áreas de abrangência da URI - Campus Santo Ângelo e outro motivo consiste nas dificuldades financeiras da região, sendo que esta tem como base da economia a agricultura e se encontra empobrecida, especialmente nesses últimos anos.

4 CAMINHOS METODOLÓGICOS PERCORRIDOS NA PESQUISA

De acordo com Minayo *et al*, “metodologia pode ser entendida como o caminho do pensamento e a prática exercida na abordagem da realidade” (1994, p. 16).

A opção por um caminho metodológico é uma tarefa que traduz a essência do trabalho. Compreende-se que esta escolha deve estar implicada com a visão de mundo determinada pela teoria que concebe a pesquisa. Nesse sentido, os procedimentos empregados na investigação são uma consequência decorrente das escolhas teóricas do pesquisador, podendo ser percebida desde a determinação do objeto de pesquisa (LUNA, 1996; MINAYO, 2004).

Minayo (2004) refere que a metodologia enquanto conjunto de técnicas deve contar com um instrumental claro, coeso, elaborado, que possa encaminhar os impasses teóricos para o desafio da prática.

Conforme Minayo *et al*, “pesquisa pode ser entendida como a atividade básica da ciência na sua indagação e construção da realidade. É a pesquisa que alimenta a atividade de ensino e a atualiza frente à realidade do mundo” (1994, p.17). A autora

complementa que, embora a pesquisa se caracterize como uma prática teórica deve associar pensamento e ação.

Luna (1996) salienta que o papel conferido ao pesquisador consiste em interpretar a realidade pesquisada; porém, embora não se exija uma verdade absoluta, os conhecimentos produzidos pela pesquisa visam uma fidedignidade no manejo das informações obtidas, o que confere relevância tanto teórica, como social.

O presente estudo adotou o referencial da pesquisa qualitativa. Escolhi a abordagem qualitativa por entender que foi a mais adequada para realizar a minha pesquisa, considerando que mesma abrange as características apontadas por Bogdan & Biklen (1994): 1) os dados podem ser obtidos no ambiente natural e o investigador constitui-se o principal instrumento; 2) é descritiva, pois os dados são conseguidos através de entrevistas, fotografias, documentos oficiais, dentre outros; 3) o processo para o investigador é mais importante do que os resultados; 4) as informações são consideradas de forma analítica; 5) a condução da pesquisa e os significados produzidos pela mesma se dão a partir das relações estabelecidas entre investigador e sujeitos envolvidos.

4.1 INSTRUMENTOS DE PESQUISA

Para a realização da pesquisa se fez necessário definir os instrumentos para a coleta de dados. Utilizei no meu estudo a análise de documentos e entrevista. Foram analisados os documentos oficiais do curso de Psicologia: Projeto Político Pedagógico (PPP) e documentos relativos a levantamento de dados que foram realizados pela coordenação no ano de 2003 e por uma aluna do curso de Psicologia da URI no ano de 2004.

Quanto à entrevista, esta é definida por Mazzotti & Gewansznajder (1998) como uma técnica de coleta de dados que não precisa, necessariamente, possuir uma estruturação, podendo se parecer a uma conversa. Neste sentido, a modalidade de entrevista que escolhi é a semi-estruturada, a qual contém algumas questões norteadoras, mas que permite que os sujeitos possam também expressar suas idéias de forma mais espontânea.

4.2 SUJEITOS DE PESQUISA

Para a seleção dos sujeitos de pesquisa, foram definidos os seguintes critérios:

- Egressos do curso, tendo em vista a pretensão de analisar o processo de formação realizada no curso de Psicologia da URI e as relações com o seu desempenho profissional;
- Tempo de formação e de experiência profissional de no mínimo dois anos, pois a prática profissional constitui-se um aspecto importante para o estudo;
- A proximidade geográfica, para que se torne mais acessível o contato entre pesquisadora e participantes;
- Diversidade na natureza dos vínculos empregatícios, das funções e das organizações, a fim de examinar a configuração das relações de trabalho como consultores externos (prestadores de serviços) e funcionários.

Cabe ressaltar que através de contatos e levantamentos informais percebeu-se que o universo de profissionais que trabalham na área de Psicologia do Trabalho e das Organizações é reduzido na região em que estamos situados. Sendo assim, a identificação de tais profissionais, foi realizada a partir de contatos com os egressos que estão trabalhando nesta área, e, levando-se em consideração os critérios especificados anteriormente, bem como o desejo e disponibilidade dos sujeitos em participar da minha pesquisa. Sendo assim, foram identificados cinco.

No quadro a seguir constam alguns dados sobre o perfil dos sujeitos escolhidos:

Quadro 2 – Perfil dos sujeitos escolhidos

Sujeito	Gênero	Município de Moradia	Tempo de graduação	Cargo/ função	Tempo de atuação profissional	Município trabalho	Natureza da empresa
Vivian	Feminino	Santo Ângelo	08 anos	Consultora de Gestão de Pessoas	7anos	Santo Ângelo	Cooperativa de Crédito Privada Nacional com fins lucrativos de grande porte
Laura	Feminino	Santa Rosa	09 anos	Consultora Externa	8anos	Três Passos	Instituição Hospitalar Beneficente Nacional sem fins

							lucrativos pequeno porte
Melissa	Feminino	Passo Fundo	4 anos	Gestora de Projetos de Consultoria em Gestão de Pessoas	4 anos	Região Sul e Argentina Províncias de Misiones e Corrientes	Serviços Privada Internacional com fins lucrativos pequeno porte
Andressa	Feminino	Santo Ângelo	9 anos	Psicóloga Organizacional	9 anos	Santo Ângelo	Serviço Público Nacional Grande Porte
Cristiane	Feminino	Santo Ângelo	10 anos	Psicóloga Consultora Organizacional	4 anos	Santo Ângelo e região	Serviços privada nacional com fins lucrativos pequeno porte

CUNEGATTO, 2008.

Durante a execução do projeto foi realizado um contato com as possíveis participantes para explicar a temática que eu iria abordar e para saber se haveria disponibilidade da parte das mesmas em colaborar com a pesquisa. Todas as convidadas aceitaram participar; foi acordado que eu faria um novo contato para que combinássemos os horários e locais para realizar as entrevistas.

4.3 DESENVOLVIMENTO DA PESQUISA

As entrevistas foram realizadas com cada participante entre os meses de setembro e outubro do ano de 2008. As mesmas foram agendadas previamente e ocorreram de acordo com o cronograma descrito abaixo:

Quadro 3 – Cronograma das entrevistas

Participante	Data	Tempo de Entrevista	Local	Cidade
Melissa	17/09/2008	1:45	URI	Santo Ângelo
Cristiane	25/09/2008	1:30	Consultoria da entrevistada	Santo Ângelo
Vivian	01/10/2008	2:05	Residência da entrevistada	Santo Ângelo
Laura	13/10/2008	2:10	Consultório da entrevistada	Santa Rosa
Andressa	13/10/2008	2:00	Instituição de trabalho da	Santo Ângelo

			entrevistada	
--	--	--	--------------	--

CUNEGATTO, 2008.

No momento precedente a cada uma das entrevistas a pesquisadora apresentou a cada participante sobre os aspectos éticos contidos no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - (TCLE) (Apêndice A), ou seja, explicou que: a identidade de cada participante seria preservada; foram explicitadas as condições do estudo, bem como a proteção contra qualquer dano e legitimidade no registro de dados e dos resultados. Após essas informações, o documento foi assinado com o objetivo de registrar a contribuição voluntária de cada participante, bem como pela pesquisadora, como maneira de assegurar o cumprimento dos preceitos éticos. Uma cópia ficou para cada integrante e outra, assinada pelas mesmas com a autora. Também informou às participantes que poderiam ter acesso a transcrição das entrevistas e desistir da sua participação a qualquer momento, se assim desejassem. Por último, foram disponibilizados os modos de contato com a pesquisadora às participantes.

4.4 COLETA E ANÁLISE DE DADOS

A seguir serão descritos os procedimentos para coleta de dados por meio das entrevistas semi-estruturadas. A escolha desta modalidade de entrevista possibilita intercalar pergunta aberta e fechada, o roteiro é mais flexível, permitindo ao interlocutor falar abertamente sobre o tema sugerido.

O momento de entrevista implica na presença de pelo menos duas pessoas. O encontro face a face entre duas pessoas, mesmo em situação profissional, envolve algumas sutilezas que devem ser observadas por parte do entrevistador: a relação de poder e desigualdade existente entre entrevistado-entrevistador, a intencionalidade por iniciativa de ambas as partes e o jogo de emoções e sentimentos que surgem no decorrer do processo. Todos estes aspectos ao longo da entrevista conferem-lhe uma particularidade no contato e na obtenção das informações (SZYMANSKI, 1995).

As entrevistas foram momentos muito especiais para mim, pois tive oportunidade de retomar contatos com as participantes que foram minhas alunas, dialogar, ouvir suas experiências e sobre as trajetórias profissionais, enfim, se

constituíram de um espaço de reflexão sobre a profissão, no qual foi possível trocar experiências e agregar novas aprendizagens. Quanto à relação de poder, colocada por Szymanski (1995), percebi que por ter sido professora das participantes, as mesmas não conseguem me tratar como colega e sempre que as encontro, procuro enfatizar que esta relação mudou. Contudo, várias colocaram: *é difícil não te chamar ou considerar como professora, para mim você sempre será a “profe” Rejane*. Mas acredito que isto se relacione mais a uma atitude de respeito e que não tenha influenciado negativamente nas relações estabelecidas entre entrevistadora e entrevistadas, bem como nas suas opiniões, ou que pudesse impedir a transmissão de suas idéias; muito pelo contrário, as participantes puderam expressar-se de maneira espontânea e sincera.

Sendo assim, as entrevistas possibilitaram uma aproximação entre a pesquisadora e as participantes, favorecendo a obtenção de informações, podendo-se identificar os significados atribuídos, os sentimentos experimentados, as vivências e as representações individuais dos egressos com relação à formação inicial, continuada e suas relações com o mercado de trabalho.

Por outro lado, considero importante relatar os sentimentos experimentados enquanto entrevistadora. Em diversos momentos senti vontade de realizar algum comentário ou trocar idéias com as participantes, porém, na maioria das vezes me controlava por receio de induzir alguma resposta.

Utilizei um roteiro básico de entrevista (Apêndice B), mas no decorrer da mesma, quando havia necessidade incluía algum questionamento, ou buscava esclarecer ou ampliar algumas respostas, formulando, por vezes as perguntas de outras maneiras.

O roteiro de entrevista está constituído de três blocos; I- Formação Continuada, II- Mercado de Trabalho, III- Formação Inicial, o mesmo será exposto a seguir:

Quadro 4 – Roteiro de entrevista: I- Formação Continuada, II- Mercado de Trabalho, III- Formação Inicial

	PALAVRA CHAVE	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INTRUMENTOS DE INVESTIGAÇÃO	ANÁLISE DE DOCUMENTOS
			ENTREVISTA	

Formação continuada	Formação continuada	1. Identificar e analisar o projeto de formação continuada dos egressos do curso de Psicologia da URI, e sua inserção no contexto dos desafios postos pelo mercado de trabalho e os reflexos contemporâneos.	<p>- Após a conclusão do curso de Psicologia você continuou os estudos (pós-graduação, cursos, congressos...)? Quais? Por quê?</p> <p>- Que mecanismos, iniciativas você buscou para dar continuidade aos seus estudos?</p>	Levantamentos realizados pela coordenação e por uma aluna do Curso de Psicologia da URI.
Representações da área	Motivação para a área	2. Identificar como a área de Psicologia do Trabalho e das Organizações é percebida pelos egressos do curso de Psicologia.	<p>- Por que você optou por trabalhar na área de Psicologia do Trabalho e das Organizações?</p> <p>- Que percepções você tem sobre como os psicólogos de outras áreas têm da área de Psicologia do Trabalho e das Organizações? Por que você acha que existem estas percepções?</p>	Levantamentos realizados pela coordenação e por uma aluna do curso de Psicologia da URI.
Mercado de trabalho	Inserção profissional	3. Descrever os processos de inserção profissional de egressos.	<p>- Como foi a sua inserção neste mercado de trabalho? (iniciativas individuais, quais aspectos de seu currículo que foram favoráveis, quais os desfavoráveis, outras facilidades (apoios, indicações, etc e dificuldades encontradas, entre outros).</p> <p>-Você possui vínculo empregatício com a empresa ou trabalha como consultor(a)? O que você pensa sobre isto?</p>	Levantamentos realizados por discente do curso de Psicologia da URI.

	Perfil profissional	4. Identificar as características do perfil profissional exigido atualmente pelo mercado de trabalho, por meio dos egressos e de outros estudos.	<p>- Que características e formação específica estão sendo valorizadas pelas empresas? Por que você acha que são esses os aspectos valorizados?</p> <p>- O que, em sua opinião, favorece e o que desfavorece a permanência do psicólogo do trabalho e das organizações nas empresas?</p> <p>- O que você pensa sobre a valorização desses profissionais no mercado do trabalho? Quais as razões para a sua valorização e para a sua desvalorização?</p>	Estudo de outras pesquisas sobre o tema. Revisão da bibliografia.
Formação inicial	Fatores positivos na formação	5. Identificar em que aspectos a formação recebida na graduação contribui para a inserção e desempenho qualificado no mercado de trabalho	<p>- Quais os aspectos que você destaca como positivos na graduação, e que contribuíram para a inserção no mercado de trabalho?</p> <p>- Que fatores você considera relevantes na sua formação acadêmica que propiciam um desempenho qualificado no mercado de trabalho? Por quê?</p>	
Formação inicial	Lacunas	6. Identificar as limitações e/ou lacunas decorrentes do processo de formação acadêmica as quais dificultam a prática na área da Psicologia do Trabalho e das Organizações.	<p>- Quais as dificuldades e/ou desafios que você enfrenta na realização de seu trabalho na área da Psicologia do Trabalho e das Organizações?</p> <p>- Como você avalia a formação acadêmica de graduação recebida face às dificuldades ou desafios colocados pelo mercado de trabalho)? Por que?</p> <p>- Como você acha que deveria ser a relação entre teoria e os aspectos relacionados à prática profissional no desenho do currículo universitário? Por quê?</p>	Projeto Político Pedagógico – PPP (2006) do curso de Psicologia da URI.

CUNEGATTO, 2008.

4.4.1 Análise dos dados

De acordo com Mazzotti & Gewansznajder,

as pesquisas qualitativas tipicamente geram um volume de dados que precisam ser organizados e compreendidos. (...) a interpretação dos dados inicia na fase exploratória e acompanha toda a investigação. À medida que os dados vão sendo coletados, o pesquisador vai procurando identificar temas e relações, construindo interpretações e gerando novas questões e/ou aperfeiçoando as anteriores, o que pode levar a buscar novos dados complementares ou mais específicos (...) (1998, p.170).

Os dados encontrados serão tratados pela análise de conteúdo, com apoio em Bardin *apud* Franco que explicita que:

a análise de conteúdo pode ser considerada como um conjunto de técnicas de análises de comunicações, que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens. A intenção da análise de conteúdo é a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção e de recepção de mensagens, inferência esta que recorre a indicadores quantitativos ou não (2003, p.20).

5 ACHADOS DA PESQUISA

A seguir, procurarei apresentar as participantes da minha pesquisa, cinco psicólogas que fizeram sua formação inicial na URI, descrevendo as trajetórias profissionais, qualificação e perfil profissional e as relações entre a formação e inserção no mercado de trabalho.

5.1 PERFIL E DESCRIÇÃO DAS PARTICIPANTES

Como já havia referido, o meu estudo abrangeu cinco profissionais, com uma faixa etária variando entre 27 a 35 anos, todas pertencendo ao sexo feminino. Perguntei como gostariam de se denominar no meu trabalho, mas as mesmas não quiseram dar sugestões. Com isso decidi atribuir nomes fictícios, a fim de preservar as suas identidades. Três pessoas residem em Santo Ângelo, uma em Santa Rosa e

outra em Passo Fundo, porém, esta participante trabalha em uma empresa que possui a matriz em Santo Ângelo, deslocando-se pelo menos uma vez por semana a esta cidade. O tempo de formadas na graduação varia de quatro a dez anos; o tempo de atuação profissional na área compreende de quatro a nove anos. Três profissionais trabalham em cidades diferentes de suas de origem. Quanto aos cargos ocupados pelas participantes três psicólogas são consultoras autônomas - prestam serviços e duas possuem vínculo empregatício. A maioria atua em empresas privadas, somente uma trabalha em instituição pública, numa prefeitura, na área de gestão de pessoas.

5.1.1 Descrição individual das entrevistadas

Melissa se formou em Psicologia no final de 2003 e se direcionou para a área Clínica, dividindo consultório com outra colega pelo período de seis meses. No início do ano seguinte, a convite de uma colega que estava abrindo uma Consultoria de Recursos Humanos, assessorada por uma ex-professora da faculdade, começou a trabalhar na área de Psicologia do Trabalho e das Organizações. O seu contrato era prestação de serviços para outras empresas, especialmente nas atividades de recrutamento e seleção, entrevistas de desligamento e pesquisa de clima organizacional. Nesta empresa permaneceu por aproximadamente cinco meses, quando recebeu proposta de trabalho melhor por parte de outra Consultoria. Trabalha nesta, ainda, como prestadora de serviços, com vínculo jurídico e possui a carga horária lotada pela empresa; ou seja, havendo ou não demanda pelo seu trabalho, pode contar com uma remuneração fixa. No entanto, referiu que sempre tem trabalho. Quanto ao vínculo de trabalho, Melissa mostrou-se satisfeita, pois possui maior flexibilidade de horários e também porque conquistou alguns benefícios como, por exemplo, o citado anteriormente, o valor fixo que lhe garante maior estabilidade na remuneração. Nesta Consultoria além de melhor remuneração, pode ampliar os seus conhecimentos e experiência, sendo que trabalha geralmente em parceria com profissionais de outras áreas: Engenheiros, Administradores, Contadores, etc nos projetos de acordo com as demandas das empresas solicitantes. Trabalha com atividades operacionais e também atua no planejamento estratégico das empresas.

Logo que concluiu o curso de Psicologia começou a fazer cursos de curta duração. Há dois anos, começou um MBA (Master in Business Administration), na área de Gestão de Pessoas pela Fundação Getúlio Vargas de Passo Fundo e concluiu em setembro deste ano. Realizou vários cursos de capacitação interna na Consultoria que trabalha e também participou de cursos de curta duração na área.

No que se refere ao seu perfil profissional Melissa se identifica como uma pessoa dinâmica, dedicada, comprometida, possui iniciativa, liderança, demonstra facilidade para os contatos interpessoais, bem como para buscar o seu desenvolvimento profissional.

Destaca como mais importante para o mercado de trabalho o perfil comportamental do que o técnico.

Quanto às relações entre a formação inicial e o mercado de trabalho, pensa que no curso foi oferecido o básico necessário, mas foram proporcionadas condições para ir além, para aprender mais; os próprios professores estimulavam a isso.

Melissa mencionou dois aspectos como dificuldades enfrentadas no seu percurso profissional: um deles se referiu ao preconceito que enfrentou uma vez que tentou trabalhar como consultora independente, isenta de vínculo com Consultoria e não foi bem sucedida, as Empresas se mostraram resistentes. O outro aspecto que apontou como negativo foi quando se deparou com uma equipe multiprofissional em que iria fazer parte e, no início, sentia-se insegura, não sabia como proceder, como deveria se posicionar. Com isso sugeriu ao curso de Psicologia, oferecer possibilidades de integração, por meio de práticas com outras áreas do saber.

Vivian concluiu o curso de Psicologia em 1999, logo começou uma pós-graduação em uma cidade próxima, em Psicologia Hospitalar; quando estava terminando o seu estágio referente a esta especialização em um hospital, recebeu uma proposta para trabalhar como Psicóloga Organizacional (2001). Atua na área de PTO há sete anos. O seu trabalho na primeira Instituição era focado na seleção de pessoal, acompanhamento do novo colaborador e desenvolvimento de equipes. Permaneceu por quatro anos nesta empresa, quando foi convidada para trabalhar em outra cidade, em uma empresa de grande porte da área metal-mecânica. Nesta, desenvolvia algumas atividades como seleção e treinamentos, mas aos poucos foi

assumindo um papel mais estratégico, participando de maneira mais efetiva das decisões da empresa.

Trabalhou nesta por dois anos, quando foi convidada para trabalhar em uma Cooperativa de Crédito, onde se encontra há dois anos e meio. O seu cargo denomina-se Consultora Interna, atua principalmente em gestão estratégica, na elaboração de indicadores, na avaliação de resultados, auxiliando os gestores nas tomadas de decisão, dentre outras atividades. Realiza também alguns trabalhos de recrutamento e seleção, busca identificar treinamentos adequados para cada equipe, etc. Quanto ao vínculo de trabalho, sempre trabalhou com vínculo empregatício formal nas empresas. Atualmente, além deste trabalho, ministra cursos pela ABRH (Associação Brasileira de Recursos Humanos).

Após o curso de especialização em Psicologia Hospitalar, especificamente quando começou a trabalhar na área de PTO, decidiu realizar outra pós-graduação em Gestão de Pessoas. Participou de congressos da área de Recursos Humanos, formou um grupo de estudos, fez cursos sobre recrutamento e seleção, planejamento estratégico, treinamento e desenvolvimento, remuneração, dentre outros, além de formação em consultoria interna.

No que se refere ao perfil profissional Vivian se descreve como uma pessoa dinâmica, que possui iniciativa, habilidade de comunicação, liderança, capacidade para se posicionar, responsabilidade, comprometimento, flexibilidade e habilidade para tolerar frustrações.

Quanto às relações estabelecidas entre a formação inicial e o mercado de trabalho, acredita que a formação dá um norte, que na URI a formação é considerada satisfatória, forneceu boa base teórica para a prática nesta área, se comparada a outras Universidades, mas é necessário continuar estudando, de acordo com os interesses de cada profissional e as demandas do mercado de trabalho. A sua inserção no mercado de trabalho foi por ela referida como tendo ocorrido pelo seu perfil comportamental, pois quando começou a trabalhar não tinha experiência profissional. Vivian colocou que sempre encarou as dificuldades que experimentou como desafios, oportunidades para aprender mais, para ir além.

Laura é formada há nove anos; começou a trabalhar na área de PTO em função de ter realizado o seu estágio em uma Instituição hospitalar, o qual foi

percebido pela administração da instituição como significativo, porque até então fazia parte do quadro funcional somente o psicólogo clínico. Trabalhou por quatro anos neste hospital, quando recebeu um convite de outra Instituição que estava buscando um profissional com experiência. A partir desta proposta decidiu conciliar esta com o trabalho que já vinha desenvolvendo, realizando a carga horária de vinte horas em cada um. Aos poucos foi aumentando a demanda de trabalho neste último, tendo assumido a coordenação de Recursos Humanos e com isso desligou-se da primeira Instituição.

No ano passado (2007), recebeu nova proposta de uma Instituição em outra cidade para iniciar um trabalho, pois estavam abrindo uma nova unidade e necessitavam de um profissional que soubesse realizar seleção de pessoal. Tentou novamente conciliar com o trabalho que estava realizando, mas não conseguiu em função do aumento de demanda e responsabilidades, sendo que passou a desenvolver atividades operacionais e estratégicas de apoio a Administração. Atualmente trabalha trinta e duas horas nesta Instituição Hospitalar e oito horas dedica ao consultório clínico. Nunca teve vínculo empregatício, até o momento presta serviços de consultoria via pessoa jurídica. Gosta deste vínculo, pois lhe permite flexibilizar os horários, tendo em vista que cursa mestrado, no momento.

No que tange à formação continuada, buscou vários cursos de avaliação psicológica, descrição e análise de cargos, entrevistas de desligamento, redação de pareceres e laudos. Fez um curso de docência no ensino profissionalizante, o qual está concluindo e cursa Mestrado em Gestão Pública na UNAN, Argentina.

Quanto às relações entre a formação na graduação e mercado de trabalho, revelou que no curso de Psicologia, na época, a professora que ministrava as duas disciplinas existentes no currículo, preparatórias para o estágio, não tinha experiência na área e buscava passar uma visão psicanalítica. Porém, a supervisora de estágio tinha experiência e conseguiu dar uma boa orientação, além de resgatar algumas lacunas teóricas.

A sua inserção no mercado de trabalho foi fácil e atribuiu a tal facilidade a experiência adquirida no período de estágio profissionalizante.

Em termos de perfil profissional define-se por uma pessoa dinâmica, que gosta de se comunicar, de trabalhar com pessoas, com equipes, demonstra e flexibilidade e características de líder.

Cristiane possui dez anos de formada; trabalhou por três anos na área Clínica, pois achou que saiu da faculdade “pronta” para esta área. No ano de 2001 abriu uma empresa de representação de várias editoras tanto de testes psicológicos, quanto de livros. Devido a uma grande reestruturação proposta pelo CFP (Conselho Federal de Psicologia) com relação aos testes psicológicos, se tornou inviável a comercialização destes materiais, partindo então, para um novo nicho de mercado, a Consultoria em Gestão de Pessoas. Acredita que sua inserção no mercado de trabalho tenha sido difícil, pois não teve indicação, não possuía experiência e nem pós-graduação.

Após a graduação não continuou estudando formalmente, fazia muitas leituras, consultoria on line com professores, era autodidata. Embora tivesse tentado realizar uma pós-graduação em Gestão de Pessoas, por quatro anos consecutivos na sua cidade, não conseguia realizar o curso por não haver um número mínimo de participantes para que fechasse uma turma. Com isso teve que esperar, pois além de não possuir, na época, condições financeiras para buscar cursos em outras cidades, costumava trabalhar muito aos finais de semana e isto lhe dificultava também em poder dar continuidade aos seus estudos. Este ano iniciou uma especialização em Gestão de Pessoas. Quanto a dificuldades para se inserir no mercado de trabalho, a entrevistada mencionou que enfrentou algumas tais como: a falta de qualificação formal, por ser mulher também sentiu certa discriminação e descrédito e também por não ser de família conhecida na cidade.

Afirma que demonstra dinamismo, capacidade de persuasão, luta para conquistar os seus objetivos, gosta de estudar, de buscar informações, de mudanças e de desafios.

Analisando a formação na graduação e a sua relação com o mercado de trabalho, acredita que tudo o que foi trabalhado no curso é importante, embora pense que faltou aprofundamento em alguns aspectos fundamentais na área de PTO. Por outro lado, acrescentou que muitas vezes a pessoa vai compreender um conteúdo teórico quando necessita aplicá-lo na prática. Salientou ainda, que também tem a questão do pouco interesse por parte do aluno durante o curso.

Andressa concluiu o curso de Psicologia no ano de 1999 e, portanto, possui nove anos de formada. Logo começou a trabalhar com consultoria, atuando em diversos projetos de Recursos Humanos, fez um curso para psicólogo do DETRAN (Departamento de Trânsito) e foi convidada para trabalhar em CFC (Centro de Formação de Condutores). Em 2004 começou a trabalhar em uma Instituição pública, por ter sido aprovada em concurso público. Esta vaga era para psicólogo, porém, não havia especificação de área. Ao ser chamada para assumir o seu cargo conversou com os responsáveis que só aceitaria trabalhar na Instituição se fosse como psicóloga organizacional, porque tinha conhecimento e interesse pela área. No entanto, desconheciam as atribuições deste profissional e, com isso, solicitaram a ela um projeto de trabalho para apreciação. A mesma encaminhou o projeto e foi aceito. Com isso, necessitou conhecer a nova realidade que estava inserida, buscando informações com os funcionários, bem como realizou cursos direcionados ao setor público. Como já teve vivência em empresa privada e, agora na pública, pode traçar algumas comparações; ou seja, no setor público, considera os processos mais demorados, mais burocráticos, e, portanto, é necessária uma tolerância à frustração maior. Nas privadas, em que trabalhou, as decisões costumavam ser mais rápidas e conseqüentemente os resultados mais imediatos.

Cabe ressaltar que quando ingressou na Prefeitura, recorda-se que uma pessoa comentou: “o problema do técnico é não ser político”, ao que Andressa respondeu: *e eu penso que o problema dos políticos é não serem técnicos. Hoje penso que mesmo dentro da técnica tem que ser um pouco político, não no sentido da política partidária, mas no intuito de dialogar, saber negociar.*

Atualmente trabalha na Instituição Pública, com vínculo empregatício, em dois Centros de Formação de Condutores, além de ministrar cursos na ABRH (Associação Brasileira de Recursos Humanos).

Com relação ao vínculo de trabalho, considera que possibilita uma visão mais aberta, porém, exige neutralidade, pois no seu cargo de Coordenadora de Recursos Humanos trabalha direcionada ao RH estratégico, oferecendo suporte aos gestores, aos chefes e coordenadores de equipe, ou seja, delega responsabilidades, depois discute com eles e avalia o processo.

Quanto à formação continuada realizou duas pós-graduações, uma em Psicologia Escolar e outra em Gestão de Pessoas na UNIJUI/RS, fez cursos de

grafologia, avaliação de desempenho, avaliação psicológica, de analista de RH e estava concluindo os módulos de analista de Remuneração. No momento está fazendo um curso a distância: Tecnólogo em Gestão de RH, pois este se compõe de disciplinas como: Direito Trabalhista, Segurança e Medicina do Trabalho, Contabilidade, dentre outras, as quais entende que são necessárias para um melhor desempenho no trabalho.

Descreve o seu perfil como uma pessoa dinâmica, pró-ativa, disposta a se autodesenvolver profissionalmente, comunicativa, gosta de desafios; possui habilidade para enfrentar mudanças e persistência.

A relação entre a formação inicial e o mercado de trabalho aponta que teve uma base, um preparo mais técnico no curso de Psicologia. Deixou, no entanto, a desejar no sentido de não desenvolver uma visão mais administrativa e, assim, teve que buscar cursos complementares para poder desempenhar de maneira mais satisfatória o seu trabalho. No entanto, referiu que o profissional necessita buscar a formação continuada de acordo com as necessidades que vão surgindo no trabalho.

5.2 APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS BLOCOS

5.2.1 Formação inicial

Segundo Martins *et al* (2002) existem basicamente dois motivos que levam o sujeito a buscar uma formação superior, um consiste na perspectiva de conseguir um emprego com boa remuneração e outro incide na crença de que com curso superior o acesso ao emprego torna-se mais facilitado.

A formação inicial segundo as participantes da pesquisa fornece um suporte teórico básico, permitindo o conhecimento das diversas possibilidades de atuação por tratar-se de uma formação generalista, o que é corroborado também por meio dos dados obtidos no levantamento feito em 2004 por uma das alunas do curso de Psicologia da URI.

Bock (1997) aponta para a importância da formação generalista, com certo grau de especialização apenas no último ano. Sendo assim, proporciona aos estudantes a compreensão de que o aprendizado em Psicologia implica o conhecimento das diversas possibilidades e contribuições. A autora acrescenta que

a partir da formação, os psicólogos devem ser capazes de utilizar os conhecimentos específicos da Psicologia para realizar as intervenções que se fizerem necessárias.

Conforme Gondim (2002) a ênfase em uma formação generalizada nos cursos superiores, oferece maiores possibilidades de experiência prática, o que contribui para atender a exigência de um perfil multiprofissional.

Vivian ressalta: *penso que a formação deu um norte, expôs as diferentes possibilidades que o psicólogo pode vir a ter.* No que se refere ao currículo, todas as participantes enfatizaram o número reduzido de disciplinas preparatórias para atuação na área.

Analisando-se a questão dos currículos, o primeiro contemplava duas disciplinas preparatórias, passando a três no segundo currículo. Porém, mesmo com esta ampliação no número de matérias, percebe-se por meio da supervisão de estágio profissionalizante e das avaliações realizadas por alguns locais de estágio, que, embora sejam fornecidos os conhecimentos básicos, houve a sugestão de desenvolver outros conteúdos complementares para a formação na área, tais como noções administrativas: planejamento, organização, controle, dentre outros, que estimulasse nos alunos um perfil mais empreendedor. No entanto, mais do que trabalhar tais conteúdos e habilidades penso que se faz necessário refletir criticamente sobre quais são as demandas do trabalho atualmente, qual é o papel do psicólogo frente às exigências do mundo do trabalho, quais serão as tendências de futuro nas empresas e de que forma podemos tornar o trabalho importante e reconhecido pelas Empresas.

Com relação aos aspectos positivos na formação, a maioria destacou que alguns professores forneceram respaldo teórico, prático e emocional.

Considerando-se estes aspectos, Delors postula que “o professor deve passar do papel de ‘solista’ ao de ‘acompanhante’, tornando-se não mais alguém que transmite conhecimentos, mas aquele que ajuda os seus alunos a encontrar, organizar e gerir o saber” (1999, p.155) e a relação professor/aluno se constitui “o cerne do processo pedagógico” (DELORS, 1999, p.156).

No entanto duas pessoas se posicionaram de maneira contrária; ou seja, mencionaram que a professora que ministrava as disciplinas pertencentes à área na época só tinha experiência docente, não conhecia e não possuía prática profissional.

Com isso, por vezes não conseguia argumentar e mostrar a importância de determinados conhecimentos para os alunos.

A respeito da formação docente para atuação no ensino superior, Delors (1999) ressalta a importância de o profissional construir experiências fora do contexto escolar, no exercício de outras atividades, a fim de ampliar a sua percepção do mundo do trabalho, estabelecendo articulação com a proposta do curso no qual leciona.

A partir disso, penso que ser docente não é apenas saber transmitir os conhecimentos teóricos e técnicos, mas sim, conseguir associar a teoria à prática, de forma que os alunos consigam realmente apreender a teoria.

As entrevistadas são unânimes em afirmar que a formação deve ser contínua, *a pessoa se forma a cada dia* (Andressa). Vivian coloca que *... cabe ao profissional buscar mais de acordo com a área de seu interesse, tem que continuar a estudar muito*.

Segundo Teixeira,

a formação contínua e encorajada de forma diferenciada da formação acadêmica, embora articulada com ela, com conteúdos centrados na otimização das competências profissionais, no desenvolvimento de novas competências, no desenvolvimento pessoal e social dos formandos e na melhoria da qualidade das intervenções profissionais relacionadas com diferentes contextos (2008, p.161).

Ao compararem a formação técnica fornecida pela URI em Psicologia com a formação em outras instituições de ensino superior, as entrevistadas consideram que a mesma é boa, enfatizando as disciplinas de testes psicológicos que contribuem para o realização do trabalho na área de Psicologia do Trabalho e das Organizações.

Por outro lado, as entrevistadas mencionaram que os estudantes de Psicologia não aproveitam tudo o que é proposto pelo curso, descrevendo os mesmos como “bitolados”, que não costumam buscar outras fontes de informação. Para ilustrar Vivian relatou que: *os alunos devem despertar, ter consciência de aproveitar o ambiente acadêmico para buscar mais, se qualificar, desenvolver suas habilidades e características para ter um melhor preparo para o mercado de trabalho*. Já Cristiane e Andressa complementaram: *muitos alunos são imaturos e*

não possuem noção de como devem aproveitar o período da faculdade para aprender, uma delas colocou que também não aproveitou o suficiente o curso, pois muitas vezes não conseguia compreender o porquê de determinado conteúdo ser importante, qual seria a sua aplicação na prática.

Sendo assim, pode-se constatar que a formação passiva que é caracterizada por receber conceitos prontos, sem analisá-los e criticá-los, conduz o graduando a adotar uma postura tecnicista, ou seja, direciona a sua prática a reprodução de modelos prontos de como fazer, ao invés de tentar descobrir os fundamentos deste fazer.

Botomé (1988) assinala que a formação profissional baseia-se em uma concepção de modelo pronto de trabalho em Psicologia. Com isto, há pouca implicação na formação de habilidades para estudar, analisar, elaborar, testar e desenvolver projetos de trabalho, a partir do contexto em que se insere.

Como sugestões para a formação as entrevistadas acreditam que a teoria deve ter uma ligação estreita com a prática, ou seja, deveria haver uma interlocução com profissionais de outras áreas (equipe inter ou multidisciplinar), ou seja, buscar uma maior integração da Psicologia com outras áreas do saber.

Entende-se que neste modelo predominante de formação pouco se tentava integrar os processos de formação científica (produção de conhecimentos) e de formação técnica (prestação de serviços). Pelo contrário, incrementava distâncias entre esses dois aspectos, menosprezando as atividades de pesquisa, enfatizando os problemas práticos.

Matos apud Conselho Federal de Psicologia salienta que “mais do que não articular ciência – prática, o problema reside na falta de prioridade com que a pesquisa é tratada nos cursos de graduação, o que se traduz na hipertrofia do teórico” (2005, p. 79).

Laura referiu que na formação acadêmica deveria incentivar-se o acadêmico a participar de projetos de pesquisa. Com relação a isto, desde a implementação do segundo currículo tem ocorrido no Curso; ou seja, os alunos elaboram um projeto e realizam uma pesquisa, o que tem se observado como uma ótima oportunidade para os mesmos tomarem contato com a prática de pesquisa na graduação, além de contribuírem para a produção de conhecimentos científicos.

Outro aspecto apontado pelas participantes foi com relação ao curso dar ênfase à área clínica. Para exemplificar podem-se citar as falas: *inicialmente achei que o curso só preparava para a clínica, a partir do sétimo semestre que foram se formatando outras possibilidades.* (Vivian), *sai da faculdade com melhor preparo para atuar na área clínica* (Cristiane), *a formação na área de Psicologia do Trabalho e das Organizações especificamente foi complicada porque a professora desta área não tinha experiência prática, voltando-se para a psicanálise* (Laura).

Mello (1976) corrobora estas colocações ressaltando que há muito tempo percebe-se o que denomina como 'hegemonia clínica', que é construída basicamente na formação acadêmica, com a influência do seu corpo docente, aliada ao interesse manifestado pelos alunos pela Psicologia Clínica, que a supervalorizam.

Nos estudos realizados pela coordenadora e pela aluna do curso de Psicologia da URI em 2003 e 2004 respectivamente, pode-se constatar que a maioria dos formados direciona-se para o trabalho na área clínica. A partir disto cabe nos questionarmos o quanto o processo de formação influencia nesta escolha ao supervalorizar esta área por meio de um maior número de disciplinas preparatórias, bem como na ênfase dada pelos professores que atuam como clínicos.

Dimenstein (2000) enfatiza que a maioria dos estudantes que cursam Psicologia no país aspira ao ideal liberal de atuar com seus iguais, a classe média urbana, e, portanto, faz-se necessário uma formação teórica voltada para a clínica para seguir o modelo tradicional de atendimento individual e esta imagem da profissão costuma ser a mais conhecida e valorizada pela categoria e pelo público em geral.

Atualmente observa-se em grande escala o modelo predominante que se faz presente nos consultórios particulares e nos setores públicos, enfatizando práticas individualizadas e ameaçadoras, reforçando a delimitação do ser humano, sem considerar os efeitos destes aspectos sob o indivíduo e a sociedade, (NASCIMENTO *et al*, 2006).

Russo *apud* Dimenstein (2000) revela que o psicólogo possui dificuldade em transferir seus conhecimentos, provenientes de sua trajetória individual, de sua experiência, bem como de seu percurso teórico. Com isto, podemos entender que se reforça a idéia de Dimenstein, a qual concebe o psicólogo como um sujeito

desenvolvido dentro de uma perspectiva individualista. Dimenstein (2000) salienta também que a dificuldade apresentada pelos psicólogos em fazer parte de uma equipe multiprofissional pode ser atribuída em parte à crença na onipotência do seu conhecimento, ou seja, que se mostra capaz de tudo resolver.

A mesma autora acrescenta que “a adesão do psicólogo às idéias e valores individualistas, implicam em um conhecimento e prática direcionados para a intimidade e privacidade dos indivíduos” (2000, p.105).

5.2.2 Formação continuada

A formação profissional continuada é um processo que abarca atividades formativas com caráter formal e é importante tanto para a prática da profissão, como para a investigação,

tem por objetivo qualificar os profissionais para lidar com problemas emergentes, com as novas tecnologias, proporcionando-lhes a possibilidade de manterem, desenvolverem e ampliarem as suas competências, no intuito de melhorar a qualidade dos serviços que prestam à comunidade (TEIXEIRA, 2008, p.161).

Percebeu-se que tanto as participantes dos estudos realizados no curso de Psicologia da URI, assim como todas as participantes desta pesquisa consideram fundamental a continuidade dos estudos. Para tanto, buscaram vários cursos de capacitação e especializações, tanto na área de Psicologia do Trabalho e das Organizações, quanto em outras áreas.

Teixeira (2008) enfatiza que a formação continuada além de contribuir para a atualização e para o desenvolvimento profissional, também se constitui uma excelente oportunidade de encontro entre os profissionais e investigadores para compartilharem conhecimentos e experiências, proporcionando aprendizagens mútuas e criando a possibilidade de formar redes profissionais.

Andressa contou que: (...) *a caminhada foi surgindo, o campo foi se abrindo e senti necessidade de buscar mais cursos, mais conhecimentos, de ter mais noção da área administrativa, burocrática.* Cristiane referiu que quando começou a trabalhar na área foi estudando, pesquisando, fazendo muita leitura e contatos pela internet. Relatou, também, que não fez pós-graduação logo que se formou porque

quando se inseriu na área de Psicologia do Trabalho e das Organizações não possuía condições financeiras e nem tempo disponível para realizar um curso.

Segundo Dimenstein (2000) o psicólogo vive numa busca constante de aprimoramento, não só visando adquirir novos conhecimentos, mas pessoalmente, necessita de uma formação permanente, caracterizando-se como fiel consumidor de serviços psicológicos como: supervisões, grupos de estudos, entre outros. No entanto, de acordo com a concepção desta autora, o psicólogo preserva os saberes individuais, dificultando “o compartilhamento de saberes, bem como as práticas interprofissionais, colaborativas e flexíveis” (DIMENSTEIN, 2000, p. 106).

Nascimento *et al* (2006) confirma as idéias de Dimenstein ao analisar que a formação em Psicologia tem sido caracterizada como uma “formação-consumo”, que embora se faça necessária à busca de qualificação constante, por vezes os cursos geram profissionais que tendem a reproduzir os métodos existentes, adotando uma postura alienada e pouco criativa.

A proposta das autoras consiste em romper com os paradigmas existentes até o momento na formação, onde os profissionais possam agir com maior autonomia, criando novas estratégias para implementar na sua atuação profissional.

Analisando esta proposição, penso que este redimensionamento não seja uma tarefa fácil; porém, é fundamental e se faz necessário que cada profissional avalie as suas práticas e se disponibilize a rever os modelos adotados até o momento, especialmente, tendo em vista a reestruturação nos cursos de Psicologia e para que esta mudança possa realmente se efetivar.

5.2.3 Mercado de trabalho

Teixeira (2002) salienta que conseguir um espaço para a inserção profissional não depende somente de um diploma, mas também das características pessoais e da rede de relações que o indivíduo tenha estabelecido, tornando-se visível a quem desejar contratar seus serviços.

Com relação à inserção no mercado de trabalho a maioria colocou que foi fácil. Laura se inseriu na área porque fez um estágio satisfatório durante o período de graduação, foi reconhecido o seu trabalho e logo a chamaram para assumir como profissional. Vivian também contou que realizou um estágio em outra área, a direção

da Instituição gostou e logo surgiu uma vaga para psicólogo organizacional e lhe contrataram, acredita que foi determinante o seu perfil, por ser uma pessoa dinâmica, e possuir iniciativa. Andressa mencionou que teve muita sorte porque logo que se formou já começou a trabalhar, atribui tal facilidade às oportunidades que foram surgindo, bem como a sua rede de relacionamentos.

Laflamme e Baby (1993) *apud* Franzoi,

entendem a inserção profissional como um campo limitado, de um lado, pelo sistema educativo, e de outro, pelo sistema produtivo, cuja dinâmica é caracterizada pelas relações concomitantes de interdependência e autonomia desses dois sistemas (2006, p.46).

No entanto, os mesmos autores referem que a relação de independência ocorre em função de que o sistema educativo não possui como único objetivo formar mão-de-obra, bem como o sistema produtivo não tem como principal finalidade integrar os egressos do sistema educativo.

Já, Melissa em um primeiro momento, relatou que a sua inserção no mercado de trabalho foi lenta devido à grande expectativa que possuía em se inserir; porém, comparando as oportunidades do mercado no momento atual, percebe que o seu acesso a este foi relativamente rápido. Para Cristiane, o ingresso no mercado de trabalho na área não foi fácil, alegando dois motivos principais: por não ter um sobrenome conhecido na cidade e também porque não tinha especialização na área.

De acordo com Leibel (2002), o egresso do curso de Psicologia, mesmo já contando em sua bagagem com certo tempo de atividades profissionalizantes em variadas áreas de atuação, defronta-se com o fato de ter que se pôr à prova no concorrido mercado de trabalho. Tal situação pode implicar uma acentuada sensação de insegurança, sendo que o término da graduação não significa garantia de uma preparação adequada para o exercício da função.

Franzoi ressalta que,

a profissionalização não se realiza apenas na formação: só se completa com a inserção no trabalho, por um lado, porque o conhecimento necessita da prática para se efetivar; por outro lado, porque é com a inserção que se concretizam as relações de trabalho (2006, p. 51).

No que tange à motivação para o trabalho, pode-se observar que as participantes revelam grande identificação com a área de Psicologia do Trabalho e das Organizações, consideram que um dos aspectos determinantes é o perfil da pessoa; ou seja, gostar de trabalhar com pessoas, ser dinâmica, apreciar desafios. Uma entrevistada expressou que a motivação para a área foi surgindo quando começou a trabalhar na mesma.

Percebeu-se que a maioria das entrevistadas relatou que conciliam atividades operacionais/técnicas, com a assessoria na área estratégica nas empresas.

Zanelli *et al* (2004) salientam que as atividades desenvolvidas pelo Psicólogo do Trabalho e das Organizações implicam basicamente em três diferentes níveis de intervenção. Um primeiro nível caracteriza-se como técnico, o qual possui um caráter mais superficial e em que o profissional se responsabiliza por intervir em processos a partir de instrumentos e procedimentos conhecidos e ou disponíveis. Um segundo nível - o estratégico - inclui a possibilidade de o profissional participar da formulação de estratégias que incorporam aquela atividade específica. Finalmente, o terceiro nível, indica a possibilidade de intervenção no plano da formulação de políticas globais para a organização, que se desdobram em ações estratégicas e técnicas congruentes.

A partir dos níveis propostos por *Zanelli et al*, acredito que na prática tais níveis não se caracterizem de maneira estanque, ou seja, um psicólogo pode realizar uma seleção de pessoal como um processo chave para resolver um problema ou situação determinada pela Empresa. Sendo assim, sua atuação neste momento pode compreender tanto o nível técnico, como estratégico. Mas, analisando por outro ângulo, ao autor chamar atenção para a divisão em níveis, pode estar atribuindo isso ao fato de alguns profissionais, por vezes, não possuírem um preparo teórico e uma visão ampla da Organização, utilizando-se de modelos prontos e/ ou inadequados para atender as demandas estabelecidas, ou até mesmo submetendo-se somente aos interesses ou determinações da Organização.

Quanto ao perfil exigido ao psicólogo atualmente pelo mercado de trabalho, as entrevistadas salientaram que o perfil comportamental, associado à capacidade técnica é importante; porém, o psicólogo deve ter uma visão mais abrangente, uma visão do todo, ter noções de áreas que fazem fronteira com a Psicologia do Trabalho e das Organizações, tais como Administração, Contabilidade. Consideram que é

necessário entender de indicadores numéricos, pois acreditam que é isso que interessa para os empresários. Sendo assim, as principais características destacadas para um desempenho profissional satisfatório são: agilidade, dinamismo, capacidade de liderança, comprometimento, habilidade de escuta e para resolver situações, empatia, flexibilidade, abertura, capacidade de adaptar-se a mudanças e ser ético.

As entrevistadas destacam que os aspectos valorizados pelo mercado de trabalho são: a postura, a forma do profissional se posicionar, a disposição em contribuir com a empresa, ser dedicado, comprometido, questionar, saber o que está fazendo e qual é o seu papel. A maioria pensa que a experiência nem sempre é fundamental, mas o profissional tem que se desenvolver, responder as expectativas da empresa. Um aspecto importante destacado por elas também consiste em demonstrar os resultados por meio de números, indicadores, ou seja, preocuparem-se com a objetividade.

No que se referem aos aspectos desfavoráveis da prática profissional na área as participantes enfatizaram o número reduzido de profissionais com experiência, quando o profissional não possui ou sua visão do trabalho é limitada e o faz mesmo assim, e também pelo fato dos recém-formados ou outros profissionais aceitarem qualquer trabalho com remuneração incompatível.

Leibel (2002) destaca que com a saída da Universidade mobiliza diferentes sentimentos nos estudantes, sendo que há uma passagem do estado de aluno para o de profissional. Nesta etapa de finalização, surgem medos, angústias e conflitos, e muitas vezes os estudantes não se encontram subjetivamente preparados para assumir o lugar de profissionais. Concomitantemente a isto, sofrem pressões advindas da família, da sociedade, dentre outras que lhe afetam sobremaneira. O mesmo autor destaca que as cobranças se referem geralmente ao emprego, remuneração e aperfeiçoamento. Sendo assim, explica o porquê de o recém-formado submeter-se a qualquer proposta no intuito de minimizar os conflitos vivenciados.

Dentre as dificuldades enfrentadas, em geral, no mercado de trabalho relataram a visão limitada por parte de alguns empresários que confundem o papel do psicólogo do trabalho e das organizações com o psicólogo clínico, ou desejam contratar o psicólogo para realizar atividades de departamento de pessoal. Também

acrescentaram que há pouco reconhecimento profissional, sendo necessário provar e comprovar a necessidade do profissional nesta área.

Outras dificuldades mencionadas pelas participantes com relação ao trabalho, residem na resistência por parte de alguns integrantes da empresa frente ao trabalho do psicólogo. Isto, principalmente, quando a partir deste pode gerar mudanças, a visão limitada a respeito do papel do psicólogo, o pouco entendimento do psicólogo do mundo dos negócios e o reduzido interesse do psicólogo pelos indicadores numéricos.

Quanto a estes aspectos trazidos, observa-se, já nos estágios, a dificuldade das empresas em aceitar as mudanças propostas. Em contrapartida, também se percebe que diante das resistências, os alunos geralmente tendem a apresentar desmotivação, denotando dificuldades para manejar tal situação, ou em alguns momentos revelam pouca compreensão do ritmo da organização, ou o momento em que a mesma se encontra.

Segundo Haire (1969) o Psicólogo Organizacional visa contribuir para compreensão da natureza humana no trabalho, permitindo a empresa, identificar e buscar meios de satisfazer as necessidades humanas dentro da organização e solucionar problemas individuais ou coletivos.

Quando o trabalho do Psicólogo Organizacional não é compreendido, nos deparamos com a resistência dentro da organização, que nada mais é que a expressão no indivíduo de sentimentos confusos, desconhecidos e inconscientes. Tais sentimentos podem ser associados à angústia e ansiedade da perda do conhecimento já adquirido previamente, medo de perder a posse do que sabe e controlar aquilo que já domina (CASTILHO, 1992).

O mesmo autor acrescenta que o indivíduo que consegue superar a resistência, passa por um momento de aprendizagem, onde se liberta da angústia e da ansiedade e adquire um novo sentimento, um novo aprendizado.

Quando Andressa ingressou na Prefeitura, ocorreu um fato importante que descreveu na entrevista: um funcionário comentou: *o problema do técnico é não ser político* e a mesma respondeu: *...e eu penso que o problema dos políticos é não serem técnicos*. Ao analisar o que ouviu, mais tarde se deu conta que: *...mesmo*

dentro da técnica tem que ser um pouco político, não no sentido da política partidária, mas no intuito de dialogar, saber negociar.

Segundo Nascimento *et al*,

as ações clínicas, pedagógicas e políticas não se separam umas das outras, sendo qualquer intervenção, por mais insignificante que pareça, considerada essencialmente política, uma vez que sempre provoca efeitos no coletivo e repercute no projeto como um todo (2006, p.16).

Os aspectos apontados que favorecem a permanência do psicólogo nas organizações, segundo a concepção das participantes são: a postura profissional, a competência, o comprometimento, o reconhecimento e a confiança das empresas.

O reconhecimento social de uma profissão está diretamente ligado à identificação que o sujeito possui com sua profissão e envolve aspectos objetivos como remuneração compatível e direitos relativos ao seu cargo, assim como fatores subjetivos como: gosto pelo desempenho da função, entre outros (FRANZOI, 2006).

5.2.4 Discussão dos resultados

Fernandes *apud* Branco (1993) destaca que a Universidade vivencia há algum tempo uma crise profunda que abarca não somente a sua infra-estrutura material e de recursos humanos, como também implica na produção de conhecimentos, denominando-se como “crise do saber”.

A partir disso pode-se pensar em dois aspectos fundamentais; um diz respeito à incongruência entre o conhecimento aprendido na Universidade e o que acontece de fato no cotidiano do mundo e outro se refere a uma das lacunas principais deixada pela Universidade, ao não preparar de forma crítica os alunos para enfrentar e atuar como um agente de transformação da realidade, do mercado de trabalho e sociedade em geral. Ainda, fazendo uma análise com maior profundidade, destaca-se a falha em nível institucional, ou seja, embora existam reflexões acerca do papel da Universidade na formação profissional e da própria profissão na sociedade atual, poucas mudanças e fetivas têm sido observadas até então.

Com a reforma universitária de 1968 no Brasil a educação adotou o modelo tecnocrático, buscando uma modernização para atender as demandas do capital internacional. Sendo assim, foram trazidos de outros países modos de fazer, agir ou

pensar contemporâneos, porém, estes foram implementados em estruturas de poder antiquadas e de riqueza concentrada, desencadeando a ampliação da miséria de grande parte da população brasileira (BRANCO, 1993).

Segundo Buarque *apud* Branco (1993), a situação do Brasil revela um panorama muito negativo nestes últimos anos especificamente, ou seja, a qualidade de vida é precária, há um incremento da violência, da mortalidade infantil, baixos níveis de escolaridade, dentre outros problemas sociais que assolam a população. Diante deste cenário cabe nos perguntarmos: qual o papel da Psicologia frente a tantos conflitos e o que estamos fazendo enquanto instituição formadora, professores, profissionais, alunos para, pelo menos, minimizar estas dificuldades?

Patto *apud* Branco (1993) ressalta que ao analisar a história da Psicologia a mesma nasceu com um rótulo de fornecer conceitos e instrumentos científicos que visassem garantir a adaptação dos indivíduos à nova “ordem social” (a capitalista).

Com isso, o psicólogo, principalmente o que trabalha na área de PTO passou a adotar o papel de um autêntico agente da desumanização do homem à medida que tinha como objetivo ajustar os indivíduos, desenvolver o seu potencial para atingir a máxima eficiência. Baseando-se nisso, o modelo de Universidade projetado visa, até hoje, a formação de técnicos bem preparados para enfrentar as exigências de um mercado de trabalho cada vez mais escasso e competitivo. Com base nessas afirmações, é necessário refletir sobre como formar um profissional crítico e, ao mesmo, com qualificação técnica para enfrentar as complexas demandas do mercado de trabalho? E quais seriam estas demandas, considerando a crise econômica mundial que tem provocado uma revolução na vida dos trabalhadores e das pessoas em geral?

Pelo que observei por meio das entrevistas, para as participantes da pesquisa, o acesso ao mercado de trabalho no período em que se formaram (entre os anos 2000 e 2005), em geral foi fácil, sendo que várias oportunidades foram surgindo. Percebeu-se que a maioria não precisou ir a busca de trabalho, as empresas é que as procuravam e as profissionais têm se mantido satisfatoriamente no mercado, conciliando várias atividades. Já, há algum tempo, com base nos contatos e no acompanhamento aos egressos do curso, este cenário tem se modificado de maneira drástica, constatando-se que a inserção profissional está cada vez mais difícil, o que tem conduzido alguns profissionais a desistir da

profissão e mudar completamente o rumo na sua carreira. Para exemplificar, vários egressos têm procurado trabalhar em outras atividades como: comércio, organização de festas-recreação, professor de educação infantil, secretário, dentre outras. Também se nota que um grande número de formados direciona-se à área clínica, e no momento, observa-se que o mercado para esta área, especialmente na cidade em que resido e na região mostra-se saturado. Isto se deve ao grande número de cursos de Psicologia existentes e conseqüentemente a quantidade de formados ultrapassa as necessidades do mercado, o qual não consegue absorver esta mão de obra.

Para Castel (1998) sob o ponto de vista social, surge um problema que tem se agravado cada vez mais a não empregabilidade dos qualificados e assim corre-se o risco das pessoas terem de se sujeitar à precariedade e ao provisório como modo de sobrevivência.

Ao pensarmos sobre trabalho o mesmo pode ser entendido por inúmeras perspectivas: como meio de sobrevivência, de realização ou de adoecimento, de construção da identidade, etc.

A partir disso, o trabalho tanto pode ocupar o centro do processo de construção, como pode causar a destruição e reconstrução das forças identitárias. É por meio do trabalho que os indivíduos adquirem o reconhecimento financeiro e simbólico da sua atividade, a qual busca apropriar-se dessa, conferindo-lhe um sentido. Quando este processo não ocorre, o trabalho perde a centralidade, provocando uma crise social devido à perda da identidade, provocando grande sofrimento no indivíduo (BANDT, DEJOURS e DUBAR in CANÁRIO, 1997).

Conforme Gondim (2002) o desenvolvimento científico e tecnológico aumenta a complexidade do mundo e passa a exigir um profissional com múltiplas competências para dar conta de um número expressivo de fatores. A partir disso, observa-se que cada vez mais está se tornando difícil identificar profissionais qualificados para ocuparem os postos de trabalho, o que coloca em discussão o processo de formação e sua eficiência, sendo que poucos conseguem preencher os requisitos exigidos pelo mercado.

Por outro lado, pode-se perceber que as demandas do mercado de trabalho encontram-se cada vez mais vagas, abstratas e extremamente instáveis e com isso

dificulta, pois, a qualificação exige um tempo que o mercado não dispõe mais em função das mudanças e das exigências cada vez maiores deste.

Analisando-se os contratos de trabalho das profissionais entrevistadas pode-se constatar que a maioria não possui vínculo empregatício e apesar de as mesmas considerarem este aspecto como positivo pelo fato de possibilitarem uma maior flexibilidade de horários, dentre outros, pode ser entendido como um dos elementos que contribuem para a precarização das condições e relações de trabalho, sendo que não possuem os direitos trabalhistas que garantam estabilidade; porém, isto se encontra cada vez mais em extinção, considerando as mudanças nas configurações do mundo do trabalho.

De acordo com Bridges *apud* Kilimnik (1998) as mudanças no mundo do trabalho, por um lado podem ocasionar desconforto ao trabalhador, sendo que o mesmo não possui mais estabilidade no trabalho, não tem garantia de direitos trabalhistas (salário fixo, férias e outros), mas por outro lado, novas formas de trabalho têm surgido, tornando-o menos monótono e mais estimulante, exigindo, portanto, uma maior dinamismo, capacidade de inovação, flexibilidade para adaptar-se as mudanças, dentre outras características e habilidades.

As modificações no mundo do trabalho têm passado por uma transformação histórica, que é caracterizada: pela globalização da economia ou também denominada por mundialização do capitalismo, pela competição acirrada entre as empresas a partir do avanço da tecnologia e da substituição do homem pela máquina. Sendo assim, a redução nos níveis de emprego tem sido motivo de grande preocupação para as pessoas, em geral. No Brasil, pode-se observar a crescente substituição de empregos formais por trabalhos temporários, terceirizados ou informais (KILIMNIK, 1998).

Dentre as entrevistadas somente duas possuem vínculo empregatício, as outras três, são consultoras externas que prestam serviços às empresas de acordo com as demandas apresentadas pelas clientes. Na região em que estamos inseridos é mais comum encontrarmos profissionais da área de PTO atuando como terceirizados, do que funcionários; isto se deve ao número reduzido de empresas de médio e grande porte, bem como porque as empresas que utilizam a terceirização, usufruem de alguns benefícios.

Cabe então definirmos em que consiste a terceirização e quais são os benefícios para a empresa. A terceirização ocorre quando atividades que não se constituem a essência dos produtos e serviços de uma empresa são transferidos a terceiros (pessoas físicas ou jurídicas), o que possibilita a empresa delimitar o seu negócio. A grande vantagem competitiva do processo de terceirização é a redução de custos fixos da organização cliente. O estabelecimento de contratos com consultorias sem o vínculo empregatício é uma das estratégias que garantem a prestação de serviços a um custo menor, tendo em vista que a empresa não necessita arcar com os encargos trabalhistas (OLIVEIRA, 1999).

Embora a terceirização seja uma prática que beneficia a empresa e de certa forma oferece oportunidades de trabalho, em contrapartida, os sujeitos trabalham cada vez mais em função do capital e assim, incrementa a redução de empregos estáveis.

Como a maioria das entrevistadas trabalha como consultora externa, buscou-se entender o que faz o consultor e qual é o seu papel.

Case *et al* (1997) ressaltam que o consultor geralmente é um “expert” na solução de algum tipo particular de problema e a sua qualificação por vezes se restringe a uma área de conhecimento específico.

De acordo com Block (2001) trata-se de uma pessoa que ocupa uma posição de influência sobre um indivíduo, grupo ou organização, contudo, não possui o controle direto da situação.

A partir das entrevistas este dilema foi evidenciado quando se observou que as profissionais têm que dar conta de várias tarefas, ou seja, desenvolvem atividades de cunho técnico-operacional e também assessoram os gestores, proporcionando suporte para a tomada de decisões, porém, torna-se claro que não possuem autonomia e poder decisório e muitas vezes, é necessário se submeter a determinadas situações, no intuito de se manter executando o trabalho.

Com tantos papéis a assumir; muitas vezes o psicólogo pode experimentar uma grande tensão, pois precisa estar atento às relações de trabalho estabelecidas e refletir sobre o seu papel. Também se faz necessário pensar sobre: a serviço de que ou de quem se encontra, quais são os seus valores, as suas concepções e se

estes combinam com a cultura organizacional da empresa em que trabalha ou presta serviço.

Tomando como base às idéias de Zanelli *et al* (2004), analisando-se a trajetória dos profissionais desde que a área de PTO foi reconhecida, percebe-se que houve uma ampliação no papel do psicólogo e o seu escopo de atuação tem sido alargado. E, isto é necessário, pois dentre as principais demandas das organizações que se apresentam no século XXI para o perfil dos profissionais da área de PTO apontadas por Azevedo e Botomé (2001) relacionam-se à disposição estratégica, capacidade de liderança/ gerenciamento de pessoas e a habilidade de facilitar mudanças. Neste sentido, analisando-se a formação no curso de Psicologia da URI, pode-se verificar que a mesma tem até o momento se dirigido mais em preparar os alunos para aplicar técnicas e reproduzir modelos apreendidos. As causas disto podem ser atribuídas a vários aspectos, tais como: a estrutura curricular que se compõe de poucas disciplinas, da condução das disciplinas da área pelos docentes de maneira dissociada, do perfil pessoal de cada aluno e das dificuldades em buscar o desenvolvimento de suas habilidades e competências através da complementação na formação, principalmente durante a graduação.

Nascimento *et al*, assinalam que a formação em Psicologia se caracteriza pela busca constante de técnicas e conhecimentos e muitas vezes os cursos geram profissionais que reproduzem com pouca análise métodos apreendidos, desconsiderando a possibilidade de um desempenho mais crítico e criativo no seu trabalho, além disso, pouco se preocupam com o “contexto sócio-histórico-político” (2006, p.19).

Sendo assim, penso que os psicólogos não podem mais continuar como meros aplicadores de técnicas concedidas pela graduação que possibilitam trabalhar com o ser humano dotado de deficiências e potencialidades de maneira isolada. É necessário compreender o homem como um ser social, em constante interação com o meio, que se constitui nas relações que estabelece e nas atividades que realiza.

No entanto uma das razões que contribui para incrementar tal dificuldade do psicólogo foi mencionada por Branco (1993): os cursos ao dividirem-se em departamentos propiciaram a formação de verdadeiros “feudos”, dificultando o trabalho interdisciplinar de pesquisa e de extensão. Em geral os professores realizam os seus trabalhos de maneira individualizada, demonstrando pouco

interesse na reflexão e produção de um conhecimento coletivo. A partir dessa idéia de Branco pode-se dizer que até o ano passado (2008) pouco se tinha feito para mudar tal situação; contudo, em função da última modificação no currículo que ocorreu no curso de Psicologia na URI, determinada pelo MEC e que foram instituídas as ênfases curriculares, a coordenação, juntamente aos professores, começou a pensar coletivamente e a tentar articular os conhecimentos transmitidos por meio das diferentes disciplinas. A tentativa foi válida, mas acredito que é necessário dar continuidade a estas discussões, a fim de buscar integrar os referenciais teóricos das disciplinas e avaliar as lacunas produzidas pela formação, que muitas vezes passam despercebidas no dia a dia de trabalho individualizado e fragmentado.

Branco (1993) reforça que, na formação do psicólogo, devido à heterogeneidade teórica e metodológica, torna-se mais difícil ainda transpor as barreiras de integração curricular.

A diversidade teórico-metodológica da Psicologia a fragmenta em concepções práticas inconciliáveis. Várias tentativas de unificação e ecletismo têm sido realizadas sem sucesso, do ponto de vista da consistência teórica (BRANCO, 1993, p. 31).

Patto *apud* Branco considera a Psicologia como uma “pseudociência” e baseando-se nas idéias de Deleuze, refere que a mesma sustenta a ideologia dominante através de seu aparato técnico e de sua estrutura teórica. A partir disso, alguns psicólogos tendem a fechar-se em seus referenciais teórico-práticos (1993, p. 31).

O objetivo de cada especialista, ao defender a sua especialidade, tomando por base as idéias de Hünning e Guareschi (2005), consiste na intenção de garantir a “privatização do seu saber”, a fim de assegurar maior espaço competitivo no mercado, por acreditar possuir maior conhecimento e domínio da sua área para realizar as intervenções. Por sua vez, Branco, postula que:

a divisão em áreas aumenta a fragmentação do espaço psicológico, contribui para que os diferentes profissionais permaneçam surdos as demais tarefas que não se referem aos seus claustros. A Universidade reproduz essa circunstância e não reinventa uma formação sem áreas, onde o psicólogo não se defina por seu local de trabalho, mas por ser um profissional que ofereça ajuda psicológica em qualquer ambiente onde o homem atue (1993, p.32).

Hüning e Guareschi salientam que o estabelecimento de limites de domínios teóricos, em áreas de competências diferenciadas poderia ser uma forma de demarcar fronteiras e compreender a realidade, a fim de realizar intervenções mais apropriadas. Em contrapartida, apontam a possibilidade de se incorrer em três riscos: da “compartimentalização, fragmentação do ser humano e da dimensão social”, (2005, p.90), da exclusividade dos objetos e práticas no intuito de garantir competitividade no mercado e da vida ser considerada como um objeto de troca (comércio) em detrimento da atenção a saúde.

As mesmas autoras chamam atenção para a idéia de que na modernidade não é possível que se continue a pensar as teorias e práticas de maneira dissociada, pois a proposta da atualidade é da “diluição de fronteiras, de tempos, de espaços, de saberes” (2005, p. 90) buscando articulá-los.

Cabe, então, refletirmos: por que buscamos especialidades? Será que como forma de identificação, para nos direcionarmos ao aprimoramento profissional ou como um mecanismo de controle, visando preservar espaços específicos no mercado de trabalho?

A minha concepção, até realizar este trabalho, era de que, devido à diversidade de possibilidades de atuação em Psicologia, se fazia necessário o profissional realizar opções por alguma área, no intuito de buscar maior qualificação. Acreditava que essas escolhas, por sua vez, também estariam relacionadas ao perfil da pessoa, a suas características, habilidades e competências. Mas, a partir da pesquisa, pude perceber outras perspectivas, que há uma necessidade por parte dos psicólogos de dominar determinados conhecimentos a fim de privatizar o seu saber e garantir um nicho de mercado e alguns profissionais além de tentarem preservar um espaço, buscam defender a sua área, desmerecendo as outras e isto pode ser observado com maior freqüência nos profissionais que atuam na área clínica e muitas vezes este fenômeno é reforçado durante a graduação.

Segundo Josephson e Neves *apud* Nascimento *et al*,

nos cursos de formação de psicólogos, ainda é majoritária a difusão de posturas clínicas que reproduzem acriticamente, as clássicas dicotomias interior/exterior, consciente/inconsciente, sujeito/objeto, clínica/política, e tantas outras, porém, procurando ajustá-las aos novos tempos e às novas doenças, criando novas técnicas (2006, p.19).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo de modo algum tem a pretensão de esgotar a discussão sobre o assunto abordado, tendo em vista que muitas mudanças têm ocorrido na educação, no mundo do trabalho, na sociedade, na economia, na política, enfim, nos mais variados âmbitos, o que torna difícil estabelecer uma perspectiva no que tange aos rumos da educação e conseqüentemente, da formação profissional, inserção e permanência no mercado de trabalho.

Sendo assim, ao finalizar este trabalho pretendo propor algumas reflexões e sugestões que poderão auxiliar o processo de formação inicial em Psicologia e, de modo especial, na área de PTO, focalizando o curso de Psicologia pertencente a URI.

Larroca em seu estudo sobre a formação de profissionais associada à visão disciplinar do conhecimento salienta que há necessidade de rever as práticas pedagógicas cotidianas dos docentes na tentativa de romper com os paradigmas que acompanham os currículos das Universidades até o momento, os quais oferecem uma “visão mecanicista e simplificadora” refletindo pouca possibilidade de mediar conhecimentos sobre a realidade (2001, p 124).

Sendo assim, a partir do que pude perceber ao desenvolver esta pesquisa é que a maneira como os currículos foram estruturados, demonstrava limitada inter-relação entre os múltiplos aspectos abordados nas diferentes disciplinas e por vezes, apresentavam certa dissociação das dimensões da realidade.

A partir disso Larroca enfatiza que,

o ser humano e a própria sociedade são multidimensionais, contudo, tanto o ser humano quanto à sociedade estão fragmentados disciplinarmente, sendo estudados em diferentes departamentos e por diferentes especialistas que trabalham e produzem conhecimentos, via de regra, isolados e desconectados, quer da realidade, quer uns dos outros (2001, p.125).

A mesma autora acrescenta que o mundo em que vivemos hoje se encontra em profundo conflito marcado pela questão da “disciplinariedade”.

Larroca também aborda a questão da “hiperespecialização”, a qual passou a instituir-se uma cultura de fragmentação em disciplinas “hiperespecializadas”, as quais proporcionaram a perda de vista da “multidimensionalidade” e a complexidade de fenômenos e de práticas humanas (2001, p.123). Sendo assim, a autora assinala que esta não garantiu o desenvolvimento da humanidade, se fazendo necessário, portanto, resgatar a compreensão dos fatos, considerando-se a sua totalidade e buscar promover verdadeiras mudanças na maneira de pensar das pessoas, a fim de que possa haver uma interlocução entre os diversos saberes, favorecendo percepções mais globais e articuladas da realidade.

O mundo contemporâneo ao mesmo tempo em que tem proporcionado inúmeras conquistas em diferentes âmbitos: científico, tecnológico que propiciaram melhorias na saúde, no bem estar do ser humano, entre outros, também tem se caracterizado por um mundo confuso e incerto, atormentado pela injustiça social, pelo desemprego, por guerras e outros tantos problemas.

As informações apuradas nesta pesquisa mostram um cenário de uma realidade social e econômica desconfortável e injusta, em que a lógica neoliberal continua imperando com toda força e tudo tem um preço, porém, o custo humano de seu sofrimento é impagável ao enfrentar o desemprego e a exclusão social.

Diante disso, sabe-se que com o advento da globalização trouxe consigo vários problemas, dentre eles, a exclusão social e grandes prejuízos aos direitos trabalhistas, portanto, é fundamental que o psicólogo tenha ou desenvolva uma visão mais crítica, que conheça as suas práticas, saiba entender e mediar as relações e interesses dos/entre os empresários e trabalhadores para que possa

compreender o ser humano, a dinâmica das organizações, o meio social em que se insere e suas complexidades.

As exigências do mundo do trabalho têm sido cada vez maiores e faz aumentar a responsabilidade pela formação acadêmica. Assim, muitas vezes nos deparamos com vários dilemas: formar para que, para quem, preparar técnicos que atendam ao sistema capitalista, as práticas hegemônicas ou preparar profissionais, enfatizando a preocupação com o sujeito trabalhador?

Silva (1999) salienta que a realidade social atual tem exigido intelectuais com visão de mundo, profissionais com formação cultural ampla, técnicos, porém, com diversas habilidades, pesquisadores que enfatizem a “multiprofissionalidade” de seu objeto de estudo, educadores entrosados com as mudanças, gerenciadores de relações de trabalho, comunicadores, dentre outros.

No entanto, analisando a perspectiva dos alunos percebe-se que ainda estão muito impregnados pela idéia de que há os que ensinam e outros que aprendem, em lados distintos desta relação. Sendo assim, penso que é importante que tanto os sujeitos que estão em formação, quanto os que se formam se assumam desde o início como sujeitos da produção de um saber, para que possam criar possibilidades para entender e construir novos conhecimentos.

Comparando os estudos realizados anteriormente sobre o perfil e concepção dos alunos com relação ao curso de Psicologia da URI e sobre o perfil dos egressos, os dados obtidos nesta pesquisa confirmaram os anteriores, sendo que os participantes apontaram um panorama favorável para a formação, ou seja, os alunos consideraram positiva a formação generalista, buscaram atualização teórica através de cursos de pós-graduação, como forma de aprimorar ou complementar os conhecimentos adquiridos na graduação (formação continuada), referiram que os estágios dão suporte a atuação inicial e que o curso oferece uma base para a inserção no mercado de trabalho.

Sendo assim, cabe refletirmos de maneira mais aprofundada a “aparente” formação generalista que tem sido proposta e tem caracterizado a maioria dos cursos de Psicologia no Brasil (WITTER & FERREIRA in CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA, 2005).

De acordo com Moura (1999) a formação generalista pode ser compreendida pelos psicólogos sob algumas perspectivas: como uma ampla visão do mercado de trabalho, à medida que na graduação os alunos identificam os espaços socialmente “instituídos e legitimados” para atuação exclusiva do psicólogo, outros podem entender que generalista se refere à organização curricular que permita aos educandos conhecer as diversas técnicas específicas de cada campo de atuação.

Percebe-se que apesar desta orientação ser concebida e amplamente divulgada desta forma, os cursos na prática se direcionaram ao “especialismo”, ou seja, até o momento os mesmos têm preparado os futuros profissionais, enfatizando o modelo “individualista e privatista”, de consultório particular como muito bem explicitaram os diversos autores: Hünning & Guareschi (2005), Nascimento *et al*, (2006), Dimenstein (2000), Branco (1998).

Segundo Dimenstein “a Psicologia cresceu comprometida com o capital e consumo, servindo principalmente de suporte científico das ideologias dominantes e de auxílio na perpetuação do *status quo* ao longo do seu percurso de legitimação social” (2000, p. 101). Em função disso, acrescenta que a Psicologia não tem evidenciado um papel questionador e transformador das instituições e das relações pessoais, além de contribuir para a reprodução de estruturas sociais e das relações de poder (BOTOMÉ, 1996; GIL, 1985; MARTÍN-BARÓ, 1997 *apud* DIMENSTEIN, 2000, p.101).

A partir disso, outras teorias e práticas nem sempre são reconhecidas como científicas e no aspecto metodológico tem se observado uma visão reduzida e reducionista da ciência e do método científico, guiando a prática e conduzindo a adoção de posturas rígidas e estereotipadas que não abrem mão de suas “certezas” na busca de “verdades”. Desta forma torna-se necessário afirmar-se em objetividades, adotando dispositivos metodológicos para descrever e quantificar a natureza humana. No entanto, tais preceitos produzem conhecimentos e informações que na prática, se revelam incapazes de promover mudanças consistentes na realidade social e na vida das pessoas (MOURA, 1999, p. 16).

Embora tenhamos de romper com a questão instituída “área”, a proposta inicial desta pesquisa era investigar a formação na área de PTO, tanto inicial, como continuada e os desafios enfrentados para e na inserção no mercado de trabalho. Com isto pude constatar que esta área é concebida, por nós profissionais, de

maneira dicotômica, ou seja, costumamos dividi-la em trabalho e organização, entendendo, atuando e pouco considerando a integração entre estes. No período de formação, analisando-se as grades curriculares que faziam parte do primeiro e segundo PPP (Projeto Político Pedagógico), as disciplinas sempre foram ministradas separadamente. No ano passado (2008), ocorreu um fato importante e que cabe relatar, a professora que estava substituindo a titular, lecionando a disciplina de Psicologia do Trabalho realizou um comentário tendo em vista que eu ministro a disciplina de Psicologia Organizacional e supervisiono o estágio de PTO, que os alunos estavam questionando muito a respeito do por que era importante estudar as questões relativas ao trabalho/trabalhador, se não eram aplicáveis na prática. Com isso, sugeri a colega que uma das estagiárias apresentasse aos alunos o seu trabalho teórico-prático realizado na instituição em que efetuava estágio em PTO, que versava sobre: Sofrimento psíquico do trabalhador e foi muito interessante, pois, os alunos puderam perceber a interlocução entre a teoria e a prática, porém, acredito que este é um dos exemplos que lembrei de citar, mas nas entrevistas as participantes também mencionaram a dificuldade dos professores mostrarem a importância da disciplina, quais são suas bases, para que serve, como pode ser aplicada. Penso que cabe a nós professores a habilidade de perceber e sermos sensíveis às inquietações manifestadas pelos alunos, para podermos reavaliar a maneira como ministramos as disciplinas e as integramos e esta deverá ser uma preocupação cada vez mais presente, considerando as mudanças na configuração do curso de Psicologia.

A partir das reformas na educação brasileira e especialmente no curso de Psicologia ao se extinguir o currículo mínimo e instituir as diretrizes curriculares baseadas em ênfases apontam para uma grande mudança de paradigmas.

Silva destaca que,

esta nova proposta educacional inclui a flexibilização do currículo, possibilitando uma diversificação na formação, a oferta de várias atividades, a articulação entre Universidade e campo de atuação, salientando a criatividade e a capacidade de (re) construir e de buscar novas interpretações para melhor compreender os contextos (1999, p.2).

Com isto, percebe-se que a expectativa é muito grande. Por um lado penso que a proposta das ênfases é interessante se for cumprida de acordo com as

recomendações e o planejamento existente, mas em contrapartida se faz presente ainda a pressão para que as instituições universitárias adaptem-se às novas exigências determinadas pelo MEC, pois embora o PPP (Projeto Político Pedagógico) esteja pronto, a sua implementação está sendo realizada. A meu ver, se trata de um processo complexo que têm implicado grande esforço das pessoas que trabalham nas Universidades, especialmente de nossa parte, docentes, que tivemos uma formação e vivência profissional por um período de uma maneira e a partir de dado momento, necessitamos nos adequar as novas proposições determinadas. Apesar de não ser uma tarefa fácil, acredito que a reestruturação no curso é necessária e faz parte das mudanças do mundo do trabalho que se encontra bastante volátil e assim é preciso abertura e flexibilidade para se adaptar as modificações.

De acordo com Gomes *apud* Bardagi *et al*

as diretrizes curriculares para os cursos de Psicologia enquanto projeto de mudança são analisadas conforme dois ângulos: por um lado podem representar uma ameaça às estruturas e “feudos” de muitos cursos, departamentos e Universidades, mas em contrapartida podem oferecer uma oportunidade de reforma a integração, buscando garantir a homogeneidade e a diversidade de formação (2008, p.3).

O ponto de partida da longa e árdua trajetória que temos a percorrer se deve ao fato de tomarmos consciência daquilo que não queremos e não podemos fazer. A tarefa que se faz necessária a partir de agora é tentar construir um profissional capaz de empreender uma prática pluralista, crítica e transformadora, que saiba reconhecer os processos de intervenção e propor caminhos que atendam a estas demandas.

No entanto, para alcançarmos tais propósitos teremos que inevitavelmente transitar por territórios desconhecidos ou pouco explorados que certamente produzirão rupturas de paradigmas. Contudo, destaca-se a necessária e urgente revisão do conceito de saúde mental, da concepção de ciência e dos métodos de investigação que utilizamos em Psicologia. Teremos, então, de apreender a estabelecer relações entre o nosso saber acadêmico e o saber empírico, a fim de promovermos um diálogo produtivo com os sujeitos concretos. Estes sim são

considerados como verdadeiros agentes de transformação na realidade econômico-político e cultural (MOURA, 1999, p.19).

Os grandes desafios tanto da área de PTO, quanto da Psicologia como um todo não é pensar as mesmas como um amontoado de técnicas e tecnologias para solucionar problemas pontuais, mas compreender os fenômenos de maneira mais global, integrada, considerando os saberes e práticas interligadas e flexíveis para atender as demandas apresentadas tanto pelos sujeitos, organizações e/ou instituições e sociedade.

Com isso, cabe aos docentes e a Universidade, em geral, cumprir, para além de seu compromisso com a formação inicial, a função de possibilitar novos desenhos de intervenção da realidade, favorecendo a busca de soluções para as inúmeras demandas sociais. Para tanto, seguem algumas recomendações ao curso de Psicologia da URI:

- Dar continuidade as discussões e implementação de ações que possibilitem uma articulação entre as disciplinas que compõe o curso;

- Ampliar a consciência política que proporcione um compromisso com a realidade social;

- Romper com a questão instituída das “áreas”, possibilitando práticas integradas entre as diversas abordagens teóricas, buscando a real efetivação da formação pluralista:

- Aprimorar a postura crítica, investigadora e criativa na construção do conhecimento, enfatizando a produção científica.

REFERÊNCIAS

- ALVES, N. **Inserção profissional dos jovens: do problema social ao objecto sociológico.** Disponível em: <<http://www.uff.br>>. Acesso em 29 set.2008.
- ANTUNES, R. **O mundo precarizado do trabalho e seus significados.** Cadernos de Psicologia Social do Trabalho. São Paulo, n.1, ano 2,p,55-59, 1999.
- AZEVEDO, B. M. & BOTOMÉ, S. P. **Psicologia organizacional: aplicador de técnicas e procedimentos ou agente de mudanças e de intervenção em processos decisórios organizacionais?** Disponível em <<http://www.periódicos.ufsc.br>>. Acesso em 23 dez. 2008.
- BARDAGI, M. P.; BIZARRO, L.; ANDRADE, A. M.G. de *et al.* **Avaliação da formação e trajetória profissional na perspectiva de egressos de um curso de psicologia.** Psic. Cien. Prof. (on line) jun. 2008 vol.28, nº 2, p 304-315. Disponível em:<http://pepsic.bvs.psi.org/scielo>>. Acesso em 09 dez. 2008.
- BERNARDES, Jefferson. **Formação generalista em psicologia e Sistema Único de Saúde.** Disponível em: <<http://www.pol.org.br>>. Acesso em: 25 ago. 2008.
- BLOCK, P. **Consultoria: o desafio da liberdade.** 2.ed. São Paulo: Makron Books, 2001.
- BOCK, A. **Formação do Psicólogo: um debate a partir do significado do fenômeno psicológico.** Psicologia Ciência e profissão, 17 nº2, 37-42,1997.
- BOGDAN, R. & BIKLEN, S. **Investigação qualitativa em educação: uma introdução à teoria e aos métodos.** Portugal: Porto Editora Ltda, 1984.
- BOTOMÉ, S. P. **Em busca de perspectivas para o psicólogo como área de atuação e como campo profissional in CFP Quem é o psicólogo brasileiro?.** São Paulo: Edicon, 1988.
- BRANCO, Maria T. C. Que profissional queremos formar? **Revista Psicologia Ciência e Profissão**, 1998, 18 (3), 28-35.

BRASIL. **A nova regulamentação do estágio: Lei nº 11.788** de 25 de setembro de 2008. Brasília, DF, 2008.

BRITO, Maria do Socorro T. Qualidade e profissionalização: o compromisso do ensino técnico e superior. In: QUELUZ, Ana Gracinda (org.). **Educação sem fronteiras: em discussão o ensino superior**. São Paulo: Pioneira, 1996.

CALAIS, S. L e PACHECO, E.M.C. Formação dos psicólogos: análise curricular. **Psic.esc. educ.** jun. 2001, 5(1): 11-18.

CANÁRIO, R. (org). **Formação e situações de trabalho**. Portugal: Porto Editora Ltda, 1997.

CASE, T.; CASE, S.; FRANCIATTO, C. **Empregabilidade: de executivo a consultor bem-sucedido**. São Paulo: Makron Books, 1997.

CASTEL, R. **As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário**. Petrópolis: Vozes, 1998.

CASTILHO, Áurea. **Liderando grupos, um enfoque gerencial**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1992.

CONSELHO REGIONAL DE PSICOLOGIA (org.) **Psicólogo brasileiro construção de novos espaços**. Campinas, São Paulo: Editora Alínea, 2005.

DELOURS, Jacques (org.). **Educação - um tesouro a descobrir**. 3 ed. São Paulo: Cortez, 1999.

DIAS, Carlos A. Considerações sobre elaboração de currículos para formação de psicólogos a partir de uma perspectiva didática. **Revista Psicologia Ciência e Profissão**, nº 3, 2001, Conselho Federal de Psicologia.

DIMENSTEIN, M. C. A. **A cultura profissional do psicólogo e o ideário individualista: implicações para a prática no campo da assistência pública a saúde**. Estudos de Psicologia. Universidade Federal do Rio Grande do Norte, 2000, 5 (1) p.95-121.

DUBAR, Claude. Formação, trabalho e identidades profissionais In: CANÁRIO, Ruy (org.). **Formação e situações de trabalho**. Portugal: Porto Editora, 1997.

EGGERT, Edla. "Quem pesquisa se pesquisa". In: EGGERT, Edla. **Educação popular e teoria das margens**. São Leopoldo: Sinodal, 2003.

FERREIRA, L. S. Educação, paradigmas e tendências: por uma prática educativa alicerçada na reflexão. **Revista SETREM**, Três de Maio, n. 1, p.38-46, 2003.

FRANCO Maria Laura P. B. **Análise de conteúdo**. Brasília: Plano Editora, 2003.

FRANZÓI, N. L. **Entre a formação e o trabalho: trajetórias e identidades profissionais**. Porto Alegre; Editora da UFRGS, 2006.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da Autonomia** - Saberes necessários à prática educativa. São Paulo: Paz e Terra, 1996.

_____. **Pedagogia do Oprimido**. 41 ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2005.

FRANTZ, Walter & SILVA, Ênio da. **As funções sociais da universidade: o papel de extensão e as questões das comunitárias**. Ijuí: Unijuí, 2002.

FREITAG, B. **Escola, Estado e Sociedade**. 4 ed. São Paulo: Moraes, 1980.

FRIGOTTO, G. **A política de formação técnico-profissional, globalização excludente e o desemprego estrutural**. Disponível em: <<http://www.educaonline.pro.br>>. Acesso em 10 out. 2008.

GALLO, Silvio. **Conhecimento, transversalidade e educação**. In: Impulso: Unimep, p.115-133, 1997

GOMES, W. B. Diretrizes curriculares e perspectivas de mudanças na formação em psicologia In: **Anais 1º Encontro Sul-brasileiro de Psicologia**, pp. 81-82, Curitiba, 2000.

GONDIM, Sônia Maria G. **Perfil profissional e mercado de trabalho: relação com a formação acadêmica pela perspectiva de estudantes universitários**. Estudos em Psicologia (on line) 2002. Disponível em: <<http://www.scielo.bvs-psi.org.br>>. Acesso em: 16 ago. 2007.

GOULART, Íris B. & SAMPAIO, Jader dos R. **Psicologia do Trabalho e Gestão de Recursos Humanos: estudos contemporâneos**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1998.

GOULART, Íris B. (org.). **Psicologia Organizacional e do Trabalho: teoria, pesquisa e temas correlatos**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.

HAIRE, M. **Psicologia aplicada a administração**. São Paulo: Livraria Pioneira, 1969.

HÜNING, S.M. & GUARESCHI, N.M.F. **O que estamos construindo especialidades ou especialismos?** Psicologia e Sociedade, PUCRS, 17 (1) jan-abr, 2005.

IEMA, Carlos Roberto D. **Um estudo teórico sobre a formação do psicólogo organizacional no Brasil**. São Paulo: Psicologia Teoria e Prática, 1999, 1(1): 31-41.

JACQUES, Maria da Graça. Abordagens teórico-metodológicas em saúde; doença mental e trabalho. **Revista Psicologia e Sociedade**, vol.15, nº 1, p 97-116, janeiro-junho, 2003.

_____. **Contribuições da Psicologia Social para o trabalho e as Organizações, Cidadania e Participação social**. Porto Alegre: Abrapso Regional Sul, 89-95, 1999.

JAPIASSU, H. **A psicologia dos psicólogos**. 2 ed. Rio de Janeiro: Imago, 1983.

KANAN, Lília A. e AZEVEDO, Beatriz M. **O que é indispensável atualmente na formação do psicólogo organizacional**. Psicologia Am. Lat. (on line) ago 2006, n- 7. Disponível em: <<http://www.pepsic.bvs-psi.org.br>>. Acesso em: 16 ago. 2007.

KILIMNIK, Z. M. Trabalhar em tempos de “Fim de Empregos”: mudanças nas trajetórias de carreira de profissionais de recursos humanos. **Rev. Psic. cien. profis.** Brasília, Conselho Federal de Psicologia, ano 18, n 2, p.34-45.

LARROCA, P. **Saberes disciplinados em questão: buscando caminhos para a transdisciplinarietà**. Olhar do professor, año/vol.4, nº 001. Universidade Estadual de Ponta Grossa. Ponta Grossa, pp 123-135. Disponível em: <<http://redalyc.usemex.mx>>. Acesso em 19 set. 2008.

LEIBEL, L.A.N. **A passagem do estado de aluno de Psicologia para o estado de profissional de Psicologia**. Recuperado em 07 jul 2004. Disponível em: <<http://www.bibliotecaestácio.br>>. Acesso em 05 nov. 2008.

LUNA, S. V. de. **Planejamento de pesquisa: uma introdução**. São Paulo: EDUC, 1996.

MANUAL ACADÊMICO. **Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões - URI**. Reitoria, Erechim, RS, 2008.

MARINHO, M.C.N. **As transformações no mundo do trabalho e suas implicações na formação do executivo**. Universidade Católica de Goiás, Mestrado em Psicologia, Goiânia, 2005.

MARQUES, Mário Osório. **Escrever é preciso: o princípio da pesquisa**. 4 ed. Ijuí: Unijuí, 2003.

MARTINS, A.M.; ARROTEIA, J.C.; GONÇALVES, M.M.B. **Sistema de(des) emprego trajetórias de inserção**. Universidade de Aveiro - Aveiro, Portugal, 2002.

MARTINS, W.V. **Liberdade de ensino: Reflexões a partir de uma situação no Brasil**. São Paulo: Loyola, 1981.

MARX, M. & HILLIX, W.A. **Sistemas e teorias em psicologia**. São Paulo: Cultrix, 1973.

MAZZOTI, Alda J. Alves & GEWANDSZNAJDER, Fernando. **O método nas ciências naturais e sociais: Pesquisa quantitativa e qualitativa**. São Paulo: Editora Pioneira, 1998.

MELLO, S.L. **Psicologia e profissão em São Paulo**. São Paulo: Ática, 1976.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (org). **Pesquisa Social - teoria, método e criatividade**. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994.

MOURA, Eliana P. G. de. A psicologia (e os psicólogos) que temos e a psicologia que queremos: reflexões a partir das propostas de diretrizes curriculares (MEC/SESU) para os cursos de graduação em psicologia. **Psic. cien. profis.**, 1999, vol.19, nº 2, pp. 10-19.

MUCHINSKI, Paul M. **Psicologia Organizacional**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2004.

NASCIMENTO, M.L.; MANZINI, J. M.; BOCCO, F. **Reinventando as práticas psi**. Psicologia e Sociedade, 18 (1), jan. abr. Universidade Federal Fluminense, 2006.

NORONHA, Ana Paula P. **Docentes em Psicologia: formação profissional**. Natal Estudos de Psicologia, 2003, vol. 8, nº 001.

OLIVEIRA, D.P.R. **Manual de consultoria empresarial: conceitos, metodologias, práticas**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

PAPARELLI, Rosélia B. & NOGUEIRA-MARTINS, Maria C.F. Psicólogos em formação: vivências e demandas em plantão psicológico. **Psicol. Ciênc. prof.**, mar. 2007, vol. 27, nº1, p.64-79.

PIMENTA, Selma G., ANASTASIOU, Lea das G. Camargo. **Docência no ensino superior**. São Paulo: Cortez, 2002. (Coleção Docência no ensino superior)

PROENÇA, R.P.C. **Ergonomia e Organização do Trabalho em Projetos Industriais: uma abordagem no setor de alimentação coletiva**. Dissertação de Mestrado em Ergonomia, PGEP/UFSC, 1993.

PROJETO POLÍTICO PEDAGÓGICO CURSO DE PSICOLOGIA. **Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões - URI**. Santo Ângelo, 1994.

_____. **Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões - URI**. Santo Ângelo, 2002.

_____. **Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões - URI**. Santo Ângelo, 2006.

REHEM, C.M. **O professor da educação profissional: que perfil corresponde os desafios contemporâneos?** Boletim Técnico do Senac, vol.31, nº 1, jan/abril, 2006. Disponível em: <<http://www.senac.br>>. Acesso em 21. jun. 2008.

REMY, Lysa S. & NUNES, Maria Lúcia T. **Psicólogos Clínicos, Profissionais Versáteis**. Revista de Psicologia da UnC virtual, 2(2): 122-127. Disponível em <<http://www.nead.uncnet.br>>. Acesso em: 06 mai. 2008.

SILVA, A.A. Diretrizes curriculares e mercado de trabalho. **Revista PUCVIVA**, nº 4, mar. 1999. Disponível em: <http://www.apropucsp.org.br> >. Acesso em 09 jan. 2009.

SILVA, M.C.A. **Psicopedagogia: em busca de uma fundamentação**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1998.

SILVA, Patrícia C. e MERLO, Álvaro R. C. Prazer e sofrimento dos psicólogos no trabalho em empresas privadas. *Psicol. ciênc. prof.* (on line) mar, 2007, 27(1). Disponível em: <<http://www.pepsic.bvs-psi.org.br>>. Acesso em: 16 ago. 2007.

SOARES, Maria Susana A. (org). **Educação Superior no Brasil**. Brasília: Coordenação de Aperfeiçoamento de pessoal de Nível Superior, 2002.

SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas organizações**. São Paulo: Saraiva, 2002.

SZYMANSKI, H. Entrevista reflexiva: um olhar psicológico para a entrevista em pesquisa. *Psicologia da Educação - Revista do Programa de Estudos Pós-Graduados*. São Paulo, v. 10/11, 2000.

TEIXEIRA, J.A.C. **Ética e qualidade na formação contínua de psicólogos**. Disponível em <<http://www.scielo.oces.mates.pt>>. Acesso em: 08 nov. 2008.

TEIXEIRA, M.A P. **A experiência da transição entre a universidade e o mercado de trabalho na adultez jovem**. Tese de doutorado. Instituto de Psicologia da UFRGS. Porto Alegre 2002

TITTONI, Jaqueline. Saúde Mental. In: CATTANI, Antonio David (org.). **Trabalho e Tecnologia: Dicionário Crítico**. Petrópolis: Vozes, 1997, pp.215-219.

ZANELLI, J.C. Formação e Atuação em Psicologia Organizacional. **Psicol. Ciênc. e Prof.**, ano 6, n1, Brasília, 1986.

_____. **O Psicólogo nas Organizações de Trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2002.

ZANELLI, J. C.; BORGES, J. E. Andrade & BASTOS, A.V. B. (org.) **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

<http://www.santoangelo.rs.cnm.org.br>. Acesso em: 15 mai. 2008.

APÊNDICES

APÊNDICE A

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidada como voluntária a participar da pesquisa:

"A FORMAÇÃO DO PSICÓLOGO NA ÁREA DE PSICOLOGIA DO TRABALHO E DAS ORGANIZAÇÕES: DESAFIOS NA E PARA INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO"

A JUSTIFICATIVA, OS OBJETIVOS E OS PROCEDIMENTOS: O motivo que nos leva a estudar o problema consiste em realizar uma reflexão sobre como a formação acadêmica na área de Psicologia do Trabalho e das Organizações vem sendo desenvolvida na Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões- URI- Campus Santo Ângelo e estabelecer relações desta com os desafios postos pelo mercado de trabalho. Esta pesquisa se justifica porque como docente e supervisora de estágio da área de psicologia do trabalho e das Organizações, considero importante identificar as lacunas provenientes da formação, bem como os fatores que dificultam a inserção e o desempenho no mercado de trabalho. A partir das mudanças significativas ocorridas no mundo do trabalho, implicam em uma nova reconfiguração, exigindo um perfil profissional com habilidades e competências mais amplas. Os objetivos desse projeto são: -Identificar e analisar os desafios postos para o projeto de formação da Psicologia do Trabalho e das Organizações de uma Instituição de ensino superior comunitária e - Analisar as relações entre a formação inicial e continuada (formal e informal) de egressos titulados, com a sua inserção profissional no contexto dos desafios postos pelo mercado de trabalho. Para a coleta de dados será utilizada como instrumento uma entrevista semi-estruturada. A mesma será gravada com auxílio de um gravador e, posteriormente, será transcrita.

DESCONFORTOS E RISCOS E BENEFÍCIOS: Existe um desconforto e risco mínimo para você que se submeter a participar da pesquisa, pois serão tratados de aspectos positivos e também negativos ocorridos na formação e na inserção na vida profissional. A importância deste estudo se justifica pelo fato de proporcionar uma formação mais adequada a realidade atual e conseqüentemente, poderá facilitar a inserção e permanência no mercado de trabalho. Deverá também, trazer benefícios a categoria profissional como um todo, no sentido de melhorar a imagem dos profissionais.

GARANTIA DE ESCLARECIMENTO, LIBERDADE DE RECUSA E GARANTIA DE SIGILO: Você será esclarecida sobre a pesquisa em qualquer aspecto que desejar. Você é livre para recusar-se a participar, retirar seu consentimento ou interromper a participação a qualquer momento. A sua participação é voluntária e a recusa em participar não irá acarretar qualquer penalidade ou perda de benefícios.

A pesquisadora irá tratar a sua identidade com padrões profissionais de sigilo. Seu nome ou o material que indique a sua participação não será liberado sem a sua permissão. Você não será identificada em nenhuma publicação que possa resultar deste estudo. Uma cópia deste consentimento informado ficará com a pesquisadora e outra será fornecida a você.

CUSTOS DA PARTICIPAÇÃO, RESSARCIMENTO E INDENIZAÇÃO POR EVENTUAIS DANOS: A participação no estudo não acarretará custos para você e não será disponível nenhuma compensação financeira adicional.

DECLARAÇÃO DA PARTICIPANTE OU DO RESPONSÁVEL PELA PARTICIPANTE: Eu, _____ fui informada dos objetivos da pesquisa acima de maneira clara e detalhada e esclareci minhas dúvidas. Sei que em qualquer momento poderei solicitar novas informações e motivar minha decisão se assim o desejar. A pesquisadora Rejane La Bella Flach Cunegatto certificou-me de que todos os dados desta pesquisa serão confidenciais.

Declaro que concordo em participar desse estudo. Recebi uma cópia deste termo de consentimento livre e esclarecido e me foi dada à oportunidade de ler e esclarecer as minhas dúvidas.

Nome

Assinatura do Participante

Data

APÊNDICE B

ROTEIRO DE ENTREVISTA PARA DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

TÍTULO DO TRABALHO:

“A Formação do Psicólogo na Área de Psicologia do Trabalho e das Organizações: desafios na/para inserção no mercado de trabalho”.

Sexo: () masculino () feminino

Idade: _____

Ano de conclusão da graduação: _____.

Características da(s) empresa(s) onde trabalha:

1. Desde quando você trabalha nesta área?
2. Por que você optou por trabalhar na área de Psicologia do Trabalho e das Organizações?
3. Você possui vínculo empregatício com a empresa ou trabalha como consultor (a)? O que você pensa sobre isto?
4. Após a conclusão do curso de Psicologia você continuou os estudos (pós-graduação, cursos, congressos...)?
5. Como foi a sua inserção neste mercado de trabalho? (iniciativas individuais, quais aspectos de seu currículo que foram favoráveis, quais os desfavoráveis, outras facilidades (apoios, indicações, etc e dificuldades encontradas, entre outros):
6. Quais os aspectos que você considera positivos no trabalho que realiza? Por que considera esses aspectos positivos?
7. Quais os aspectos negativos? Quais as dificuldades que você enfrenta no trabalho? Por que considera como negativos ou como dificuldades?
8. Que características e formação específica estão sendo valorizadas pelas empresas atualmente? (perfil) Por que você acha que são esses os aspectos valorizados?
9. Como você avalia a formação acadêmica de graduação recebida frente aos desafios colocados pelo mercado de trabalho? Por que?
10. Como você acha que deveria ser a relação entre teoria e prática na Universidade? Por quê? Que tipo de relação deveria ter entre a formação acadêmica e as práticas profissionais existentes?

11. O que, na sua opinião, favorece e o que desfavorece a permanência do psicólogo do trabalho e das organizações nas empresas?
12. O que você pensa sobre a valorização desses profissionais no mercado de trabalho? Quais as razões para a sua valorização e para a sua desvalorização?
13. Quais os aspectos que você destaca como positivos na graduação, e que contribuíram para a inserção no mercado de trabalho?
14. Que fatores você considera relevantes na formação acadêmica que propiciam um desempenho qualificado no mercado de trabalho? Por quê?

APÊNDICE C

Sujeito	VIVIAN	LAURA	MELISSA	CRISTIANE	ANDRESSA
Organização em que trabalha	Cooperativa de Crédito – instituição financeira cooperativa	Instituição do ramo hospitalar, filantrópica	Empresa de consultoria – prestadora de serviços, atua em 2 áreas sistema de gestão e gestão de pessoas.	Consultoria de gestão de pessoas – foi fundada em 2004, atende a empresas públicas e privadas, principalmente empresas de agronegócio	Prefeitura Municipal
Cargo atual Vínculo	Consultora interna – vínculo empregatício	Consultora externa	Consultora externa em gestão de pessoas – vínculo jurídico.	Diretora e Consultoria Externa em gestão de pessoas.	Coordenadora do setor de Recursos Humanos. Vínculo empregatício – celetista
O que acha do vínculo	Sempre trabalhou nas empresas com vínculo empregatício	Vínculo jurídico. Gosta do seu vínculo, pois pode flexibilizar horários, tem liberdade para negociar estes e conciliar com os estudos	Sente-se confortável, pois a empresa oferece estabilidade, pois tendo ou não trabalho ela lhe garante um número x de horas/mês. Mas geralmente trabalha todas as horas fechadas, a empresa possui bastante demanda.	Gosta de ser consultora porque possui possibilidade de flexibilizar os horários	Pensa que se a pessoa tem vínculo com a empresa pode visualizar melhor o que é necessário realizar. Tenta se manter neutra, nem a favor de um, nem a favor de outro.

<p>Trajetória profissional</p>	<p>Realizou um estágio em um Hospital, pois tinha inicialmente feito uma pós-graduação na área de Psicologia Hospitalar – fazia atendimento clínico a pacientes oncológicos. Quando concluiu o estágio o Hospital lhe fez uma proposta para trabalhar como Psicóloga Organizacional. Trabalhou por quatro anos com seleção, acompanhamento de funcionários e desenvolvimento de equipes. Após foi convidada por uma Empresa de Panambi para trabalhar como Consultora Interna, este trabalho era voltado à estratégia da empresa, ao negócio. Permaneceu por 2 anos, quando recebeu proposta para trabalhar como Consultora interna na Cooperativa de Crédito, onde trabalha há 2 anos e meio. A consultora interna trabalha em conjunto com os gestores, desenvolve programas, realiza planejamento, propõe políticas, trabalha as questões operacionais quando</p>	<p>Começou a trabalhar no hospital em que realizou o seu estágio de Psicologia Organizacional no ano de 2000. Foi chamada, pois acharam o trabalho significativo, perceberam a importância do trabalho do psicólogo na instituição. Trabalhava na área operacional e em algumas situações assumia uma posição mais estratégica, auxiliando na tomada de decisões. Ficou neste hospital por 4 anos, quando recebeu proposta de outra instituição hospitalar sendo que possuía experiência e conhecimento na função. A princípio, tentou conciliar os dois trabalhos, dividindo a carga horária, trabalhando 20 horas em cada (4 meses), porém, lhe fizeram proposta para trabalhar 40 horas e assumir a Coordenação do RH. Com isto, além das atividades operacionais respondia por toda a parte administrativa do setor. No ano passado (2007) um hospital de uma cidade próxima a que reside lhe convidou para realizar uma assessoria, pois precisavam fazer várias contratações. Aos poucos foi conquistando mais espaço até que no final do ano aumentou a sua carga horária para 32 horas semanais – 04 dias. Nesta instituição realiza seleções, trabalhos em equipes/grupos,</p>	<p>Concluiu o curso em 2003, inicialmente começou dividindo consultório com uma colega, permanecendo pelo período de 6 meses. Após, foi convidada por outra colega para trabalhar em uma consultoria de recursos humanos para prestar serviços. Nesta realizava atividades como recrutamento e seleção, entrevista de desligamento e pesquisa de clima organizacional. Ficou um turno de 6 meses na consultoria e foi convidada por outra consultoria para prestar serviços na mesma área, porém, como a oportunidade era melhor aceitou. Trabalha há 04 anos nesta consultoria.</p>	<p>Trabalhou inicialmente na área clínica, consultório por 3 anos. Em 2001 resolveu abrir uma representação de testes psicológicos e livros, além disso, promovia eventos: excursões e cursos. Permaneceu com este negócio por 3 anos, quando ocorreu uma grande reformulação na área de testes psicológicos devido a pesquisas e estudos. Com isto acumulou grande quantidade de materiais em estoque, os quais não era possível a comercialização e as editoras de testes não os recebiam de volta. Assim, dificultou as compras de outros instrumentos, bem como a venda dos materiais existentes. Em 2004 decidiu voltar-se a área organizacional tendo recebido o apoio de uma ex-professora e uma colega, inicialmente.</p>	<p>Logo que concluiu a faculdade já começou a trabalhar em CFCs (Centro de Formação de Condutores). Depois foi chamada para trabalhar em uma consultoria (2002), em 2004 foi chamada na Prefeitura, pois tinha passado no concurso público para psicóloga. Ficou trabalhando por um tempo na consultoria, nos CFCs e na Prefeitura. Este ano (2008) desligou-se da consultoria e começou a ministrar cursos pela ABRH (Associação Brasileira de Recursos Humanos).</p>
---------------------------------------	--	---	--	---	--

	necessário, porém, geralmente não possui poder decisório, isto fica ao encargo dos gestores. Paralelamente, ministra cursos pela ABRH (Associação Brasileira de Recursos Humanos).	acompanhamentos individuais, desligamentos. Trabalha no seu consultório clínico por 8 horas na cidade onde reside.			
Inserção Profissional	Sua inserção profissional não foi por currículo, ou experiência profissional na área. Acredita que o que lhe ajudou foi o seu perfil, estilo pessoal, por ser uma pessoa dinâmica, ter iniciativa, propor questões que possam contribuir com a organização. Pensa que o que pode ter contribuído é que costumava mensalmente entregar um relatório de prestação de contas do que havia feito no estágio, demonstrava em números o seu trabalho.	A inserção no mercado de trabalho foi fácil, obteve reconhecimento a partir do estágio.	M. revelou que a inserção no mercado de trabalho na época foi lenta, devido a sua grande expectativa, mas comparando ao panorama atual percebe que foi bem sucedida.	Apesar de gostar muito da área, acredita que a inserção no mercado de trabalho não foi fácil, teve dificuldades porque não tinha um nome, a sua família não era daqui, não tinha cursos de especialização.	Acredita que teve muita sorte para inserir-se no mercado de trabalho, as oportunidades foram surgindo, teve indicações por conhecerem o seu trabalho.

<p>Dificuldades enfrentadas</p>	<p>Não percebeu como dificuldade os obstáculos que surgiram e sim como oportunidades/desafios. Acredita que se algo não deu certo precisamos buscar outro método para acertar.</p>	<p>Um dos aspectos que considera difícil é a cobrança de que ao ser psicóloga, a profissional necessita entender, “passar a mão na cabeça” do funcionário. Outra dificuldade que enfrentou foi resistência ao trabalho por parte da equipe inicialmente.</p>	<p>Referiu que uma das dificuldades que percebe é que o mercado de trabalho discrimina profissionais autônomos, consultores independentes, pois tentou trabalhar desta forma e não deu certo.</p>	<p>Pensa que saiu da faculdade com melhor preparo para a clínica. Acredita que tenha sofrido preconceitos por ser mulher, pois a maioria dos consultores é homens e possuem outras formações. Acredita que o psicólogo organizacional entra no mercado de trabalho com uma visão mais fechada, (subjetiva), entende do comportamento, das pessoas, mas não compreende o mundo dos negócios. Outro aspecto apontado é que muitas vezes confundem o papel do psicólogo com o do auxiliar de departamento pessoal.</p>	<p>O trabalho é mais demorado no setor público, nem sempre é possível realizar o que se propõe, pois as leis não permitem, o orçamento nem sempre é suficiente. Assim é necessário a habilidade de tolerância a frustração. Acredita que no início via mais a questão técnica, atualmente pensa que é importante entender de política, não a política partidária, mas a política no sentido de dialogar, poder de negociação. Pouco conhecimento a respeito do setor público e seu funcionamento. Necessidade de provar/comprovar a necessidade do trabalho na área organizacional. Enfrenta algumas dificuldades no trabalho como a burocracia que freia os processos. É necessário planejar, projetar necessidades para o próximo ano.</p>
<p>Motivação para a área</p>	<p>Percebeu-se que é bastante motivada, identifica-se com a área de atuação, gosta de trabalhar com pessoas.</p>	<p>Identifica-se muito com o trabalho. Considera-se apaixonada por hospitais. Gosta de auxiliar as pessoas a entenderem as situações e a modificarem suas visões.</p>	<p>Desde a formação já se identificou com a área, gostou de todos os estágios, porém, tinha grande satisfação em desenvolver as atividades pertinentes a esta área. Acredita que o estágio foi importante, foi dada abertura de aprender ainda mais e estudar temas que não haviam sido trabalhados na formação inicial.</p>	<p>Foi surgindo a medida em que decidiu focar-se na área, quando começou a desenvolver a prática.</p>	<p>Identifica-se com o trabalho devido ao seu perfil, o trabalho não possui rotina, é dinâmico e como se considera agitada, fecha melhor.</p>

Prática profissional			<p>Como fatores positivos destaca a contribuição às Empresas, no sentido de ajudar as pessoas a se desenvolverem tanto a nível pessoal como profissional, e conseqüentemente buscar o crescimento e desenvolvimento da organização. Coloca como dificuldades quando não consegue atingir os objetivos a que se propuseram em equipe. Algumas vezes tentam passar conhecimentos e uma metodologia que não é implementada pela empresa. Com isto provoca um desgaste, aliado a um sentimento de frustração tanto no consultor como na empresa.</p>	<p>Como aspectos positivos destaca a facilidade de compreender as pessoas. À medida que as empresas conheceram o seu trabalho, começaram a lhe indicar para outras empresas.</p>	<p>A sua prática é mais voltada ao RH estratégico, busca ser apoio, dar suporte aos gestores, chefes e coordenadores de equipe. É importante ter claro o papel do psicólogo e manter a diferenciação de papéis para atuar de forma mais estratégica.</p>
Perfil exigido pelo mercado de trabalho	<p>É importante ter a visão do todo, agilidade, dinamismo, capacidade de se posicionar, mostrar-se parceira, capacidade de liderança, ser tecnicamente comprometida e responsável pelo que está fazendo, ter capacidade de ouvir, saber o que está acontecendo, ter uma boa leitura entender as situações, colocar-se no lugar do outro (empatia), flexibilidade, abertura, capacidade de se adequar a mudanças.</p>	<p>Acredita que a experiência, o conhecimento é importante. Pensa que é fundamental o conhecimento técnico, ter claro o papel do psicólogo, ser dinâmico, ter facilidade de interagir nos grupos, o comprometimento, a ética.</p>	<p>Revela que o perfil comportamental é mais importante do que a capacidade técnica. Destaca o comprometimento, vontade de aprender, disponibilidade em buscar o autodesenvolvimento.</p>	<p>Conhecer o trabalho, ter noções de administração, de contabilidade, entender, ter noções de departamento pessoal. Tem que ser generalista, mas também entender de algumas coisas especificamente. O psicólogo necessita compreender indicadores numéricos (é isto que interessa aos empresários).</p>	<p>Pensa que dentre as principais características para trabalhar nesta área são: iniciativa, bom relacionamento, saber trabalhar em equipe, respeitar, valorizar as pessoas, ser flexível, ter humildade, estar disposto a aprender continuamente. Também ressalta que é importante a empatia e persistência.</p>

<p>Aspectos valorizados pelo mercado de trabalho</p>	<p>Os gestores, donos de empresas e administradores estão se dando conta que as pessoas são o diferencial hoje, a grande questão é o capital humano, portanto, existe uma maior abertura, espaço para o trabalho do psicólogo.</p>	<p>A experiência do profissional. O auxílio à administração na tomada de decisões, entender o contexto organizacional.</p>	<p>Coloca que hoje não se pode estigmatizar o conhecimento técnico, teórico com determinante. Pensa que o psicólogo tem conquistado espaço mais pelas características de relacionamento interpessoal, do que pela fundamentação teórica.</p>		<p>O psicólogo mostrar o que está acontecendo em números, demonstrar o quanto está se tendo um retorno positivo. Demonstrar sua responsabilidade e competência</p>
<p>Aspectos que favorecem a permanência no mercado de trabalho</p>	<p>A postura, a forma como se coloca, tem que ser muito consciente, a disposição em contribuir com a empresa, ser dedicado, comprometido, se interessar, questionar. Saber o que está se fazendo e qual é o nosso papel.</p>	<p>No seu caso é o reconhecimento do trabalho pela administração, possui uma ótima aceitação e se envolve em várias atividades.</p>			
<p>Aspectos que desvalorizam</p>	<p>Número pequeno de profissionais com experiência, não tem visão do trabalho. Muitas vezes a pessoa não sabe fazer algo e sair fazendo mesmo assim, desvaloriza o profissional e a área como um todo.</p>	<p>A falta de noção dos empresários do que realmente consiste o trabalho do psicólogo organizacional. A maioria das pessoas e de outros segmentos reconhecem o psicólogo como psicólogo clínico. O que desvaloriza também é os recém-formados ou outros profissionais aceitarem qualquer proposta de trabalho buscando uma experiência sem considerar a remuneração compatível a atividade.</p>	<p>Profissionais que entram na área sem noção, ou com desejo por outra área – desconhecimento do papel do psicólogo nas organizações.</p>	<p>Visão limitada da área. Pouco reconhecimento do profissional.</p>	<p>Pouco conhecimento e reconhecimento do psicólogo – do seu papel nas organizações, o reconhecimento do profissional psicólogo geralmente é clínico.</p>

<p>Formação Inicial</p>	<p>Pensa que a formação dá um norte, expõe as possibilidades que o futuro psicólogo pode vir a ter. No contato com profissionais de outras universidades pode perceber que a formação na área de Psicologia da URI é boa, tiveram disciplinas de testes psicológicos, que em outras instituições não têm. Quanto ao currículo, o número de disciplinas era pequeno, duas apenas e o estágio era realizado em 6 meses. Acredita que na graduação foram oferecidas possibilidades de atuação, mas cabe ao profissional buscar mais de acordo com a área de seu interesse, tem que continuar a estudar muito. Destaca como pontos positivos os professores e supervisores quando traziam suas experiências, quando realizaram visitas a empresas, davam abertura aos alunos para questionarem. Considera importante dar exemplo, trazer vivências, fazer grupos, experimentar, desafiar. Pensa que os</p>	<p>A formação nesta área especificamente foi complicada, pois a professora das disciplinas da área organizacional não tinha experiência na mesma, e direcionava para as teorias da Psicanálise. Quanto à supervisão de estágio foi muito boa a professora conseguiu auxiliar na prática e até a resgatar as lacunas que ficaram nas disciplinas. Acha que foi muito válida a questão dos professores com experiência prática, as disciplinas de avaliação psicológica. Como sugestões deveriam ser trabalhadas atividades práticas, incentivar o acadêmico a realizar projetos e pesquisas.</p>	<p>Inicialmente percebia a formação como muito clínica. A partir do 6º, 7º semestres foram se formatando outras possibilidades. Pensa que foi positiva a formação generalista ao comparar com outras universidades que são mais fechadas. Quanto ao currículo teve duas disciplinas preparatórias e o estágio com duração de 1 ano. Destacou como pontos positivos à disposição dos professores, dos locais de estágio. Colocou que tudo o que precisou na formação inicial foi atendida, teve respaldo, orientação, incentivo. Se não era o suficiente, sempre foi orientada como e onde buscar foi dado todo o suporte necessário.</p> <p>Acha que em alguns momentos o psicólogo costuma ser muito subjetivo e nesta área há necessidade de se demonstrar resultados de forma mensurável. Pensa que faltou um pouco de preparo, de ter sido ressaltada a importância do trabalho inter ou multidisciplinar. Poderia ter havido maior integração com outros campos do saber. Foi enfatizado mais o trabalho individual.</p>	<p>Colocou que a sua inserção no mercado de trabalho na área não foi determinada pela formação inicial. Alguns professores forneciam apostilas com artigos obtidos em revistas do senso comum. Não conheceu os autores clássicos da área na graduação. Professores eram fracos, davam a idéia que tudo era possível. Atuavam mais com docentes. Quanto aos alunos acredita que na graduação são bitolados, não se preparam muito, não buscam outras fontes de informação, outras leituras complementares. Pensa que ela mesma não aproveitou o curso o suficiente e atribui tal atitude a dois aspectos: de sua parte a imaturidade e da parte dos professores por não conseguirem mostrar a necessidade, importância de determinadas teorias aos alunos</p>	<p>Acredita que na formação inicial teve pouco embasamento em áreas de fronteira. Acha que faltaram noções sobre administração, cálculos trabalhistas, etc. Colocou que a teoria é que direciona a prática e depende muito do contexto em que o profissional se insere. Achou poucas disciplinas preparatórias para a área e o estágio por ter ocorrido no período de 6 meses ficava muito atropelado e as empresas, por vezes, não aceitavam estagiários pois faziam levantamento de necessidades e no momento em que iriam iniciar as intervenções terminava o tempo de estágio. Além disso, a organização ficava sem estagiário por 6 meses e o próximo a ingressar não dava geralmente continuidade ao trabalho. Por outro lado, considera relevante os professores que deram suporte, mostraram como era a prática e a partir daí aguçaram a necessidade de buscar mais conhecimentos em sua área de atuação. Considera a formação com ênfase na subjetividade e as empresas esperam um</p>
--------------------------------	--	---	---	--	--

	alunos devem despertar, ter consciência de aproveitar o ambiente acadêmico, para buscar mais, se qualificar mais, desenvolver suas habilidades e características para melhor enfrentar o mercado de trabalho				profissional prático/objetivo, que demonstre o resultado no papel, a fim de comprovar o trabalho para ter maior credibilidade Pensa que a formação é contínua a pessoa de forma a cada dia.
Formação Continuada	Logo que se concluiu o curso de Psicologia fez uma pós-graduação em Psicologia Hospitalar, depois quando começou a trabalhar fez uma outra pós-graduação em Gestão de Pessoas. Participou de vários congressos, grupos de estudos, cursos recrutamento e seleção, formação em consultoria interna, treinamento e desenvolvimento, remuneração, pesquisa de clima organizacional, gestão por competências. Quer também fazer um MBA em gestão empresarial para poder olhar o mundo dos negócios de maneira mais aprofundada.	Após concluir o curso de Psicologia buscou mais alguns cursos a mais sobre avaliação psicológica, fez o curso de perito examinador de trânsito. Em 2006 iniciou o mestrado em Gestão Pública – UNAN-Posadas – Argentina e no ano passado realizou uma pós-graduação em docência no ensino profissionalizante.	Quando concluiu a graduação dedicou-se a cursos de curta duração, congressos, atualizações, capacitações internas na consultoria em que trabalha, realizou suas seleções para mestrado, mas não passou. Após 2 anos e meio de formada ingressou em um MBA – Gestão de Pessoas pela Fundação Getúlio Vargas, o qual concluiu em setembro de 2008.	Foi autodidata, muitos livros, leituras, consultorias com professores on line, contatos pela internet. Não começou um pós na área logo ao se formar. Cursou uma pós-graduação em Psicologia Clínica, mas não chegou a concluir. Inscreveu-se em um pós – Gestão de Pessoas na URI por várias vezes mas só este ano de 2008 formou turma. Faz pós em Gestão de Pessoas.	Fez pós-graduação nas áreas de escolar e organizacional – Gestão de Pessoas – UNIJUI. Atualmente faz um curso a distância – Tecnólogo em Gestão de RH. Colocou que a caminhada foi surgindo, o campo foi se abrindo e sentiu necessidade de buscar mais cursos, de aprender mais sobre a área administrativa/burocrática. Fez formação de Analista de RH, treinamento e desenvolvimento e está cursando módulos de analista de remuneração (ABRH). Realizou cursos de testagem psicológica, buscou vários conhecimentos referentes ao setor público: as leis de contratações, concursos, salários, etc

Relação entre teoria e prática	São coisas que estão associadas, acha que na prática a pessoa explica o que está colocado teoricamente.		Revelou que no estágio as pessoas deveriam se formar mais na prática do que propriamente na teoria. Foi enfatizado mais o trabalho individual.	Nem sempre foi conseguido passar esta relação na formação inicial. A medida em que foi trabalhando ia estudando.	Revelou que acha importante associar a teoria à prática, mostrar como esta é realizada.
Formação Continuada	Logo que se concluiu o curso de Psicologia fez uma pós-graduação em Psicologia Hospitalar, depois quando começou a trabalhar fez uma outra pós-graduação em Gestão de Pessoas. Participou de vários congressos, grupos de estudos, cursos recrutamento e seleção, formação em consultoria interna, treinamento e desenvolvimento, remuneração, pesquisa de clima organizacional, gestão por competências. Quer também fazer um MBA em gestão empresarial para poder olhar o mundo dos negócios de maneira mais aprofundada.	Após concluir o curso de Psicologia buscou mais alguns cursos a mais sobre avaliação psicológica, fez o curso de perito examinador de trânsito. Em 2006 iniciou o mestrado em Gestão Pública – UNAN-Posadas – Argentina e no ano passado realizou uma pós-graduação em docência no ensino profissionalizante.	Quando concluiu a graduação dedicou-se a cursos de curta duração, congressos, atualizações, capacitações internas na consultoria em que trabalha, realizou suas seleções para mestrado, mas não passou. Após 2 anos e meio de formada ingressou em um MBA – Gestão de Pessoas pela Fundação Getúlio Vargas, o qual concluiu em setembro de 2008.	Foi autodidata, muitos livros, leituras, consultorias com professores on line, contatos pela internet. Não começou um pós na área logo ao se formar. Cursou uma pós-graduação em Psicologia Clínica, mas não chegou a concluir. Inscreveu-se em um pós – Gestão de Pessoas na URI por várias vezes mas só este ano de 2008 formou turma. Faz pós em Gestão de Pessoas.	Fez pós-graduação nas áreas de escolar e organizacional – Gestão de Pessoas – UNIJUI. Atualmente faz um curso a distância – Tecnólogo em Gestão de RH. Colocou que a caminhada foi surgindo, o campo foi se abrindo e sentiu necessidade de buscar mais cursos, de aprender mais sobre a área administrativa/burocrática. Fez formação de Analista de RH, treinamento e desenvolvimento e está cursando módulos de analista de remuneração (ABRH). Realizou cursos de testagem psicológica, buscou vários conhecimentos referentes ao setor público: as leis de contratações, concursos, salários, etc

ANEXOS

ANEXO 1 - DOCUMENTO A

RELATÓRIO DE EGRESSOS DO CURSO DE PSICOLOGIA CAMPUS DE SANTO ÂNGELO

O Curso de Psicologia formou um total de 8 turmas até o presente ano, totalizando 237 novos psicólogos.

Em outubro de 2003 foi encaminhada uma ficha de egressos do Curso de Psicologia para os 144 psicólogos formados até então. Houve o retorno de 32 fichas, cujos dados apresentam-se sistematizados abaixo.

RESIDÊNCIA

Em Santo Ângelo: 13

Em outras cidades: 15

Em outros estados da federação: 4

ATUAÇÃO PROFISSIONAL PRINCIPAL

Área Clínica: 19

Área Organizacional: 7

Área Comunitária: 2

Área Escolar: 1

Docência: 1

Não atuam: 2

ATUAÇÃO PROFISSIONAL SECUNDÁRIA

Área Clínica: 3

Área Organizacional: 4

Área Escolar: 3

Docência: 2

Trânsito: 2

CURSOS DE PÓS-GRADUAÇÃO

Especialização: 21

Mestrado: 3

No ano de 2004 foi realizada uma pesquisa científica por uma professora e uma acadêmica do Curso, pesquisa essa intitulada "Perfil e Concepção de Psicólogos Egressos do Curso de Psicologia da URI – Campus de Santo Ângelo", cujo relatório encontra-se na Coordenação do Curso. Participaram na pesquisa, compondo a amostra, 28 egressos. Os dados analisados permitem maior certeza acerca do percurso extra-acadêmico dos egressos.

O Curso de Psicologia, através do Departamento de Ciências Humanas, organizou e ofereceu no ano de 2003 a 1ª edição do Curso de Pós-Graduação em Psicologia Clínica. A turma foi composta por 21 psicólogos, sendo 16 egressos do Campus Santo Ângelo. Em 2005 teve início a 2ª edição do Curso de Pós-Graduação em Psicologia Clínica composta por 26 psicólogos, sendo 24 egressos da URI – Campus Santo Ângelo.

É prática comum o envio de correspondência para todos os ex-alunos divulgando eventos e cursos promovidos pela Universidade e pelo Curso de Psicologia.

ANEXO 2 – DOCUMENTO B

**UNIVERSIDADE REGIONAL INTEGRADA DO ALTO URUGUAI E DAS
MISSÕES – URI – CAMPUS SANTO ÂNGELO – RS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS HUMANAS
CURSO DE PSICOLOGIA
DISCIPLINA: PESQUISA EM PSICOLOGIA II**

**PERFIL E CONCEPÇÃO DE PSICÓLOGOS EGRESSOS DO CURSO DE
PSICOLOGIA DA URI – CAMPUS DE SANTO ÂNGELO – RS**

IVETE LAHR DA SILVA

Santo Ângelo, RS

2004

IVETE LAHR DA SILVA

**PERFIL E CONCEPÇÃO DE PSICÓLOGOS EGRESSOS DO CURSO DE
PSICOLOGIA DA URI – CAMPUS DE SANTO ÂNGELO – RS**

ORIENTADORA: PROF^a Ms. DEISE FRANCISCO

Santo Ângelo, RS

2004

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Sexo	16
Gráfico 2 – Ano de ingresso	17
Gráfico 3 – Ano de conclusão do Curso	17
Gráfico 4 – Trabalhava durante a graduação ?	18
Gráfico 5 – O curso formou profissionais para	19
Gráfico 6 - O Curso deveria formar profissionais	20
Gráfico 7 - Cursos Posteriores	21
Gráfico 8 - Curso de Pós-Graduação	22
Gráfico 9 - Área da Pós-Graduação	22
Gráfico 10 - Área de Trabalho	23
Gráfico 11 - Área do 1º Trabalho em Psicologia	23
Gráfico 12 - Locais de trabalho fora da Psicologia	23
Gráfico 13 - Rendimento em salários mínimos fora da Psicologia	24
Gráfico 14 - Área de atuação na Psicologia	24
Gráfico 15 - Tipo de vínculo Profissional	25
Gráfico 16 - Rendimento em salários mínimos na Psicologia	26
Gráfico 17 - Atividades desenvolvidas na Psicologia	26
Gráfico 18 - Orientação que Subsidia o Trabalho	27

SUMÁRIO

1 RELATÓRIO DE PESQUISA EM PSICOLOGIA	04
2 JUSTIFICATIVA	05
3 DADOS HISTÓRICOS DA PSICOLOGIA.....	06
4 APRESENTAÇÃO DO CURSO DA URI.....	11
5 METODOLOGIA	13
5.1 População	13
5.2 Amostra	13
5.3 Instrumentos	13
5.4 Procedimento	14
6 ANÁLISE DOS RESULTADOS	15
7 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	28
8 CONSIDERAÇÕES FINAIS	31
CONCLUSÃO	35
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	36
APÊNDICE	37

1 RELATÓRIO DE PESQUISA EM PSICOLOGIA

Esse estudo, tem como objetivo traçar um perfil dos egressos da URI - Campus de Santo Ângelo. São apresentados e discutidos dados preliminares acerca da formação em psicologia do curso da URI, e dos egressos nesses dez anos de formação em psicologia na instituição. A interpretação dos dados sugere um perfil dos egressos e as características do curso.

2 JUSTIFICATIVA

Uma vez estabelecida a psicologia como ciência, expandiu-se rapidamente e logo alcançou identidade e estrutura própria.

A psicologia se expandiu, não apenas em termos de seus clínicos, pesquisadores., acadêmicos e da literatura publicada, mas também em termos de seu impacto na nossa vida cotidiana. Seja qual for a sua idade, ocupação, os seus interesses a sua vida é influenciada de alguma maneira pelo trabalho de psicólogos (SCHULTZ e SCHULTZ, 1995, p 19).

O profissional em psicologia atua em várias áreas: consultório, escola, comunidade, instituições, sendo assim a prática de psicologia voltada para a promoção da saúde, ele aplica seus conhecimentos para o alto conhecimento, desenvolvimento pessoal, grupal no sentido preventivo da saúde. Para aplacar essa demanda, houve uma criação em larga escala de novos cursos nas universidades federais e particulares, estas por sua vez têm que estar comprometidas com a qualidade e a realidade social do país e da região, vinculadas à ética e a cidadania, procurando promover uma formação generalista e aprofundar a articulação entre a teoria e a prática.

Inserida nesse contexto a URI - Campus de Santo Ângelo no décimo ano de atuação junto à comunidade local, com um curso para a formação de profissionais em psicologia centrada na construção contínua de melhorias, para oferecer a comunidade regional um curso com ênfase na formação generalista considerando-se que estamos em uma região com necessidades variadas.

É com a finalidade de traçar um perfil dos egressos, formados pela URI - Campus de Santo Ângelo, que desenvolve-se esse trabalho de pesquisa para levantar junto aos profissionais dados, sobre formação, atualização profissional, áreas de atuação e satisfação pessoal.

3 DADOS HISTÓRICOS DA PSICOLOGIA

Segundo Schultz e Schultz (1981) há uma contradição, ao observarmos que a psicologia é uma das mais antigas disciplinas acadêmicas e, ao mesmo tempo uma das mais novas. As especulações acerca da natureza e conduta humana, estão em várias obras filosóficas e teológicas. Já no século V a.c. Platão, Aristóteles e outros sábios gregos estavam preocupados com muitos problemas que a psicologia se ocupa hoje, a memória, aprendizagem, motivação, a percepção e a atividade onírica e o comportamento anormal.

Embora os precursores da psicologia sejam tão remotos, a moderna abordagem da psicologia teve início a pouco mais de cem anos. Sendo que o centenário da psicologia moderna foi comemorado em 1979.

O desenvolvimento da psicologia moderna, foi profundamente influenciado por Wilhelm Wundt. Em meados do século XIX, os métodos da ciência natural estavam sendo usados para investigar fenômenos mentais, haviam inventado técnicas, aparelhos e publicados livros, o empirismo britânico e os trabalhadores no campo da astronomia acentuaram a importância dos sentimentos, e os cientistas alemães descreviam o funcionamento das mesmas. Wundt fundou o primeiro laboratório, editou a primeira revista, deu início a psicologia experimental como ciência, as áreas que ele investigou incluindo a sensação a percepção, atenção, sentimento e a reação se tornaram associações e capítulos básicos em manuais escritos.

A segunda guerra influenciou a psicologia na Europa, particularmente na Alemanha onde nasceu a psicologia experimental e na Áustria berço da psicanálise, muitos psicólogos fugiram da ameaça nazista e a maioria deles foi para os EUA, e essa imigração forçada traz as mudanças do domínio da psicologia do velho mundo para o novo mundo.

A história da psicologia no Brasil requer uma análise da psicologia internacional, no final desse século, o positivismo que é o marco do início da psicologia científica ela buscava a aproximação das ciências naturais principalmente da fisiologia e da física. Sendo que os primeiros psicólogos experimentais não tinham o objetivo de medir diferenças individuais, mas seu objetivo era obter detalhadas descrições da ciência humana, como as sensações, investigação dos fenômenos sensoriais como, visão, audição e o tempo de reação.

Para Freidson (1996) o conceito da profissão remete, a um tipo específico de trabalho especializado, teoricamente fundamentado. No seu entender, para que uma atividade seja reconhecida é necessário que reúna algumas características. Deve deter um conhecimento delimitado, complexo e institucionalizado, organizar seus interesses em associações profissionais, realizando uma auto-regulação. O controle interno da profissão, feito através da fiscalização das condutas profissionais através de dispositivos formais, como código de ética, deve ser reconhecida como fundamental pelo estado e pela sociedade e a regulamentação legal do seu exercício profissional.

O contexto histórico e os diferentes momentos de constituição do pensamento e da prática da psicologia enquanto ciência no Brasil, está dividida em três momentos. O primeiro compreendido entre a criação da faculdade de medicina do Rio de Janeiro e da Bahia (1833), e o final do século XIX (1890), não havia ainda nenhuma institucionalização do conhecimento psicológico, não era uma prática regulamentada, havia apenas pessoas interessadas nesta questão sendo assim não havia profissão de psicólogo no Brasil durante o século XIX, por essa razão entre esse período foi denominado, pré-profissional. O segundo período de profissionalização acontece entre 1890/1906 e 1975 ele abrange a institucionalização da prática psicológica até a regulamentação da profissão e a criação das respectivas formalidades. São considerados como um marco desse período: A reforma Benjamim Constant (1890) a inauguração dos laboratórios de psicologia experimental na educação (1906), a criação do código de ética (1975), a partir de então, a psicologia passa a ter um conhecimento próprio, institucionalizado e reconhecido como detentora de um mercado de trabalho, ainda compartilhado com a medicina e a educação. O terceiro momento, inicia-se em 1975 a profissão de psicologia então está organizada e estabelecida e começa a sofrer alterações socioeconômicas. A proliferação das faculdades de psicologia lançando no mercado de trabalho, um número crescentes de profissionais, o consultório particular deixa de ser a única forma de atuação e outras começam a se construir. Essas três fases serão mais bem expostas a seguir.

Até o início do século XIX não havia no Brasil uma psicologia com reconhecimento ou prática definida ou reconhecida. Com a chegada da família real, em 1808 e a independência do Brasil em 1822, esse quadro modificou-se no que diz do panorama social, cultural e econômico do país. Foram criados órgãos oficiais de transmissão e elaboração do conhecimento, cursos superiores e a sociedade científica, a criação do curso de medicina na Bahia, e do Rio de Janeiro (1833), periódicos na área da saúde manifestam-se como sinais dos novos tempos. Já no início do século XX o interesse pelos desvios e erros individuais passou a ser a questão de maior interesse, do que a generalização do comportamento humano. Isto se caracterizou a partir dos testes de inteligência. Em 1905 na França criou-se a primeira escala de inteligência, e a partir desta criou-se nos EUA o conceito de cociente de inteligência (QI), conhecido mundialmente até hoje, isto também foi percebido no Brasil.

O início da profissionalização da psicologia no Brasil aconteceu pela contribuição de dois campos, a educação e a medicina, sendo que a reforma Beijamim Constant (1890), incorporou a disciplina de psicologia nos currículos das escolas normais, isso deu início a instituição da psicologia no Brasil. Acompanhando as tendências internacionais, foi criado em 1906 o primeiro laboratório de psicologia experimental no Brasil, e a inclusão da disciplina de psicologia na formação de professores normalistas (1890). Quanto a medicina a institucionalização de seu interesse pela psicologia deu-se em 1923, com a criação de um laboratório de psicologia experimental dentro da colônia de psicopatas do Engenho de Dentro - RJ, lá aconteceram práticas como testagem e psicometria. O que pode ser considerado marcos da profissionalização da psicologia no Brasil

A psicologia chega ao final da década de 1950 como uma profissão de nível universitário, em 1966 iniciou-se o primeiro curso de mestrado e em 1974 o primeiro de doutorado. Sendo que o mercado de trabalho, a partir de 1940 e 1950 o psicólogo passou a atuar cada vez mais nas áreas de educação e do trabalho, o processo de industrialização sendo que no governo Getúlio Vargas abriu-se espaços para o mercado de trabalho para o psicólogo, pois a mentalidade de administração racional do trabalho o ajustamento dos funcionários, exigia a demanda por classificação, seleção e recrutamento de pessoal. E nesse sentido a psicologia desenvolvia um conhecimento especializado.

De acordo com os (Arquivos Brasileiros de Psicotécnica, 1959) no início de 1950, a ISOP e a Associação Brasileira de Psicotécnicos (ABP) enviaram sugestões para a regulamentação da psicologia, nesse sentido começaram algumas discussões como o ante projeto da ISOP e da ABP determinando, que as atividades do psicólogo pertenciam a área

clínica, em 1957 esta mesma comissão vetou o item que previa a atuação do psicólogo como profissional independente na área clínica, de acordo com o substitutivo, o psicólogo só poderia ser assistente técnico, tendo a sua atuação supervisionada por médicos, isto foi vetado pela comissão de educação e cultura. Então a ABP, em conjunto com a sociedade de psicologia de São Paulo, aprovou que o psicólogo tinha o direito de trabalhar na clínica para atuar na solução de problemas de ajustamento do paciente.

Segundo Perreira, Perreira Neto, (2003) no dia 27 de agosto de 1962 foi aprovada a lei nº 4.119, que regulamentou a profissão do psicólogo, também foi emitido o parecer 403 do conselho federal de educação, que estabeleceu o currículo mínimo, e a duração do curso universitário de psicologia, houve com isso uma grande ampliação do mercado e campo de intervenção do profissional de psicologia. Em 1971 foi realizado o primeiro encontro nacional de psicologia, em São Paulo, nesta oportunidade foi defendida, a criação do conselho federal de psicologia. E a lei nº 5.766, de vinte de dezembro de 1971 criou os conselhos federais e regionais de psicologia sendo que a função dos mesmos era orientar, disciplinar e fiscalizar o exercício de profissão. O primeiro código de ética do psicólogo foi criado em 1975, através da resolução nº 8, de dois de fevereiro, do conselho federal de psicologia, um ano mais tarde ele foi revisado. O código de ética é o instrumento básico de qualquer profissão pois a partir dele o profissional têm regras determinadas, normas de condutas a seguir. Sendo assim a psicologia em meados de 1970, juntou todos os requisitos necessários para ser considerado uma profissão.

Em 1979 com a reforma universitária, houve uma corrida em direção a cursos de psicologia, isso aconteceu devido ao aumento de universidades particulares.

A partir de 1975 então houve um crescimento acentuado do número de profissionais formados, aconteceu urna proliferação dos cursos universitários, a psicologia e a psicanálise entraram no cotidiano das pessoas, pelos meios de comunicação como, revistas, programas de TV, livros sobre o assunto.

Sendo que a predominância da área clínica, porque neste contexto o profissional tinha liberdade de determinar valor, e as condições como a duração do tratamento e outros.

Em 1988 o Conselho Federal de Psicologia realizou o primeiro levantamento sobre a profissão no Brasil, Pesquisa realizada no final de 1975 e no início de 1987, caracteriza essa profissão como feminina sendo que 85% dos profissionais são deste sexo, jovem 73% a 90% dos profissionais estão na faixa etária dos 22 a 30 anos, e centrados nos centros urbanos, onde

estão os cursos de formação e, um maior mercado de trabalho, o ponto que segundo essa mesma pesquisa os profissionais eram mal remunerados e parte deles exercia a profissão em período parcial, trabalhando em outras atividades para complementar a renda. Nessa época tinha 58.277 profissionais registrados no conselho federal de psicologia. Duas outras pesquisas realizadas entre 1994 e 2001 pelo conselho federal de psicologia indicam que os dados colhidos em 1988 permanecem os mesmos.

4 APRESENTAÇÃO DO CURSO DA URI

O Curso de Graduação em Psicologia da Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões (URI) tem projeto inspirado, em grande parte, nos parâmetros apontados pelas Diretrizes Curriculares para Cursos de Graduação das Instituições de Ensino Superior Brasileiras, de acordo com a nova Lei das Diretrizes e Bases da Educação Nacional - Lei nº 9.394 de 20 de dezembro de 1996- em seu artigo 53, Inciso 11. Salientamos que, no período em que se elaborou o projeto, as diretrizes propostas pela SESu/MEC ainda não haviam sido aprovadas em definitivo (e não o foram até o presente momento) devido a críticas e sugestões feitas por segmentos representativos da psicologia brasileira ao documento elaborado inicialmente, o que revela a existência de uma insatisfação em relação a alguns dos pontos indicados por estas novas diretrizes, especialmente no que se refere à proposta de criação de cursos com perfis de formação diferenciados e ênfases curriculares. Uma vez que não existem, neste momento, diretrizes formalmente reconhecidas que especifiquem com clareza todos os parâmetros que devem reger os cursos de psicologia brasileiros, o curso de psicologia da URI decidiu tomar a proposta das novas diretrizes (parecer nº CNE/CES 072/2002, aprovado em 20/02/2002) como um indicador do caminho a ser seguido no processo de estruturação curricular, mas mantendo um entendimento de que a formação profissional do psicólogo deve ser abrangente e generalista. Por outro lado, o curso de psicologia da URI reconhece que, em diversos outros aspectos, as diretrizes propostas favorecem a modernização dos cursos e sugerem uma nova e mais adequada maneira de se pensar a formação em psicologia, motivo pelo qual seus parâmetros foram tomados como inspiração para a nova proposta de curso. Além disso, também se buscou observar, na elaboração do projeto, os critérios de avaliação de cursos divulgados pelo Ministério da Educação.

O curso com habilitação em formação de psicólogos foi aprovado pelo parecer nº 0057.03/CUN e pela resolução da CUN nº 020/ de 25 de outubro de 1993. Esses atos legais

autorizaram o seu funcionamento a partir do vestibular de 1994 no campus de Santo Ângelo. O reconhecimento do curso pela comissão do MEC, deu-se pelo parecer n° 346, de 5 de abril de 2000 e pela portaria 676, de 24 de maio de 2000, publicado no diário oficial da união em 26 de maio de 2000 (conforme o jornal visão, uma publicação da URI - Campos de Santo Ângelo, 2004, 03) sendo que no período de 12 a 14 de setembro de 1996 era realizada a primeira semana acadêmica e a primeira jornada de estudos em psicologia.

No currículo antigo aparece uma visão generalista, com práticas nas quatro áreas da psicologia, sendo elas, a organizacional, escolar, clínica, e a comunitária. As aulas eram no período da manhã e noite, com um tempo mínimo de cinco anos para a conclusão. O currículo novo se mande a visão generalista, com a pratica nas quatro áreas, porém as aulas são realizadas no diurno, manhã e tarde. Levando-se em consideração que muitos alunos são de outras cidades e o período manhã e noite dificultava muito, sendo que o estudante devia permanecer em tempo integral na cidade.

5 METODOLOGIA

Esta pesquisa está apoiada na perspectiva quantitativa. Sendo que as questões quantitativas, justamente para se ter uma visão geral e abrangente dos profissionais formados pela URI - Campus de Santo Ângelo. Nesta pesquisa usa-se a descrição matemática para transformar os dados em números estatísticos e a partir deles construir uma generalização dos resultados, que é uma técnica que permite observar e descrever numericamente o fenômeno.

5.1 População

São os egressos do curso de psicologia da URI - Campus de Santo Ângelo, no período entre 1998 a 2003, somando um total de xxx universitários.

5.2 Amostra

Vinte oito egressos

5.3 Instrumentos

O questionário adaptado de Daniela Coutinho, e Liliane Trehast e Gislei. Casaroto, pesquisadoras da UFRGS, constituindo-se, de um questionário elaborado com 24 questões fechadas e 02 abertas.

O questionário fechado caracteriza o grupo de acordo com os seus traços gerais. As questões são objetivas visando a generalização dos dados de forma estatística, Enquanto o questionário aberto permite ao questionado decorrer livremente sobre o assunto e trazer de forma subjetiva e individual a sua idéia, tendo, portanto a oportunidade de expor a sua opinião sobre o assunto.

O questionário abarca questões relativas a:

- Dados sobre ingresso na universidade.
- Avaliação do curso.
- Atualização profissional.
- Inserção no mercado de trabalho.

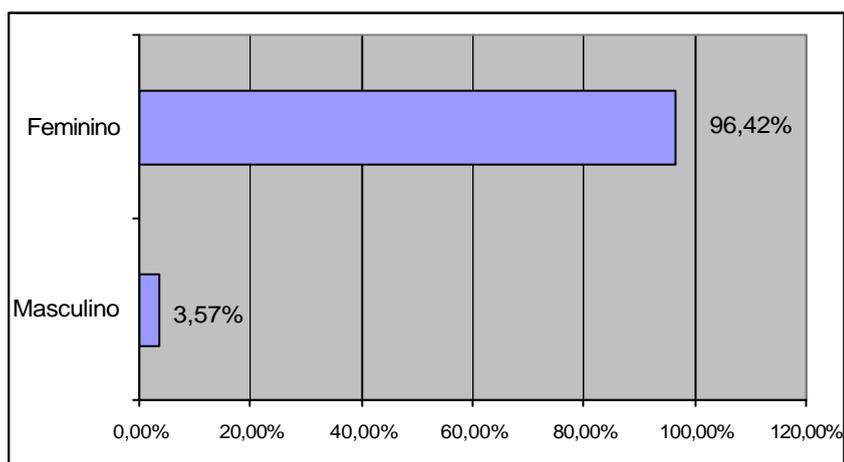
5.4 Procedimento

Para contato com os sujeitos de pesquisa foi buscada a lista dos egressos junto ao protocolo da universidade no qual consta endereço e telefone dos mesmos. A lista estava desatualizada sendo assim encontrou-se muita dificuldade para localizar os sujeitos da pesquisa pois a maioria não se encontrava mais no endereço, e telefone que consta nos registros da universidade. 57 questionários foram entregues, sendo que destes, retomaram 28, devidamente respondidos. Para responder o questionário foi feito um contato preliminar por telefone, para marcar um local e horário apropriado para o sujeito respondesse o questionário, mesmo assim no momento do encontro muitos não se dispunham a fazê-lo, por essa razão ficavam com o questionário, para respondê-lo com tempo. Ficando assim estabelecido uma nova data para a devolução, na maioria dos casos foi necessário retomar varias vezes. Um questionário também foi enviado via correio eletrônico, e um pelo correio.

6 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Os dados da pesquisa, transformados em gráficos para sua melhor visualização, evidenciam num primeiro momento, dados de identificação dos egressos respondentes da pesquisa.

Gráfico 1 - Sexo

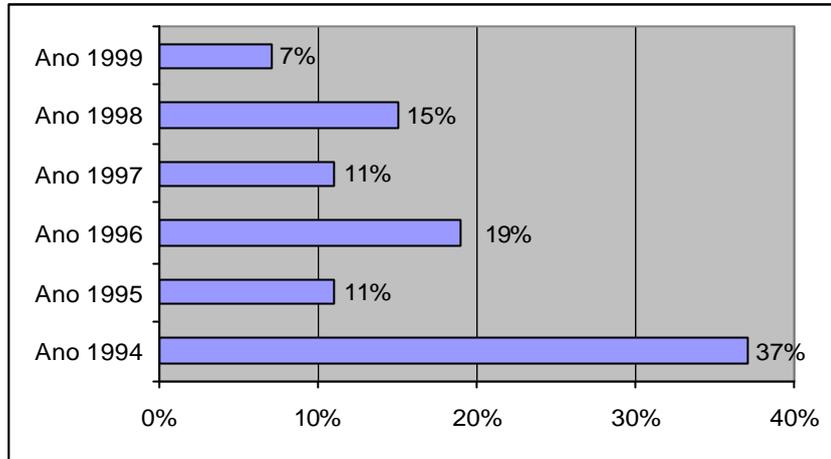


A grande maioria dos formados em psicologia, é do sexo feminino, estes representam (96,42%) dos formados pela URI - Campus de Santo Ângelo, sendo que apenas (3,57%) são do sexo masculino.

- Tipo de ingresso na universidade

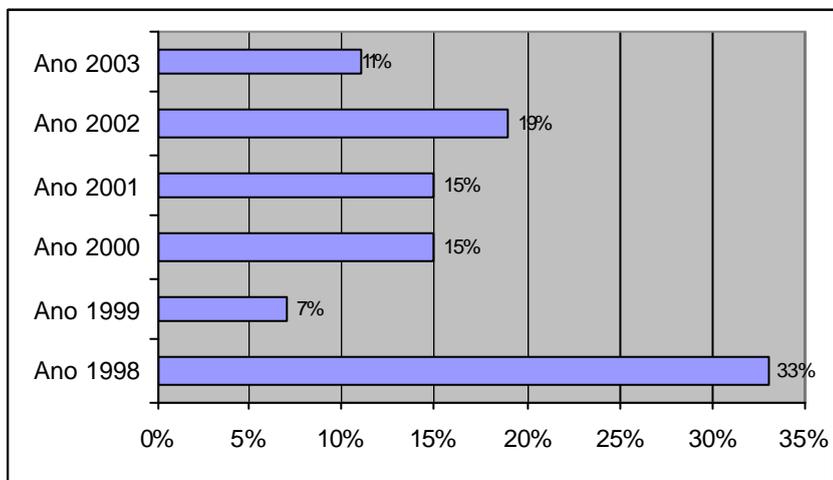
Sobre o tipo de ingresso na universidade a grande maioria entrou, via vestibular, (99,85%,) sendo que via transferência interna, e via portador de diploma de curso superior foram (3,57%) em cada uma das situações.

Gráfico 2 – Ano de ingresso



Os sujeitos respondentes da pesquisa tiveram 1994 como o principal ano de ingresso, sendo (37%) seguido por 1996 como se apresenta no Gráfico 2.

Gráfico 3 – Ano de conclusão do Curso



Sendo portanto, que em 1998 formaram-se (33%), seguido pelo ano de 2002, com (19%) conforme o Gráfico 3.

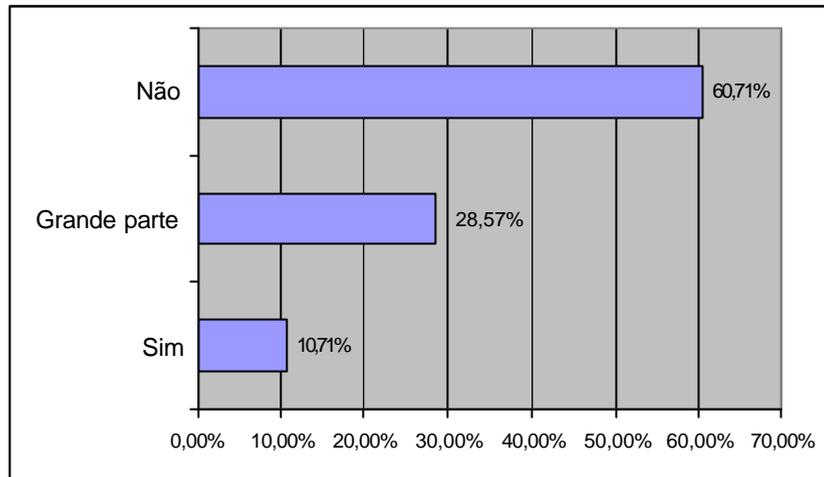
- Escola onde concluiu o ensino médio

Em relação ao tipo de instituição que o egresso concluiu o ensino médio fica um significativo predomínio da escola privada (67,85%), sendo que na escola pública foram (32,14%).

- Outro curso superior, incluindo licenciatura

A maioria dos egressos não cursou outro curso superior, (88,80%), sendo que, apenas (7,40%) cursou outro curso superior, e (3,70%) estão cursando.

Gráfico 4 – Trabalhava durante a graduação ?

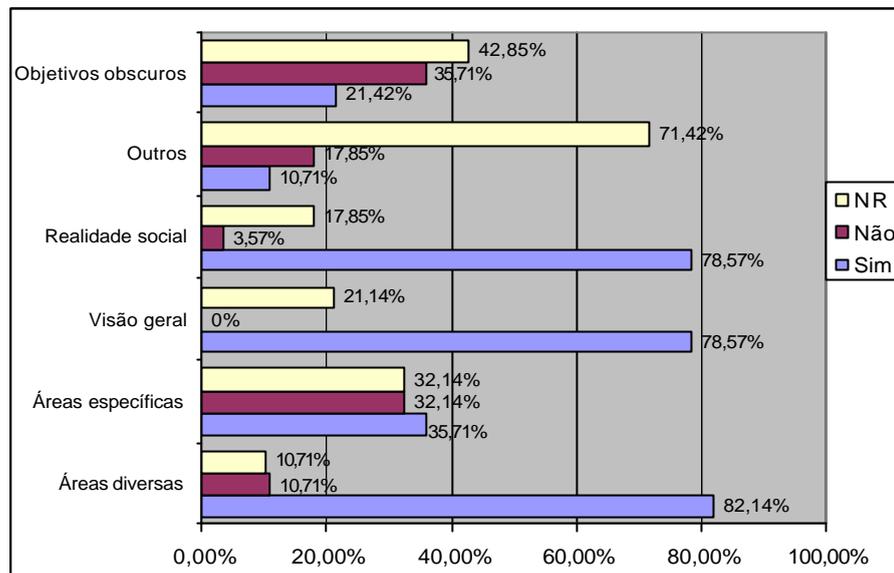


Os dados mostram que a maioria dos egressos não trabalhou durante a graduação (60,71 %), Sendo que os que trabalhavam durante todo o curso (10,71%), ou em grande parte (28,57%) perfazem um total de (39,26%).

- Quando questionados sobre o curso de psicologia da URI e o seu currículo formou profissionais para:

Sendo que neste momento, podia optar-se pelas seguintes respostas, sim, não, ou simplesmente não responder, conforme Gráficos 5.

Gráfico 5 – O curso formou profissionais para



De acordo com o gráfico formou-se profissionais para atuar nas diversas áreas de psicologia (82,14%) responderam que sim, (10%) responderam que não e outros (10%), não responderam.

Na questão, para atuar em áreas específicas (35,71%) acham que sim, enquanto (32,14%) acham que não, e ainda (32,14%) não responderam.

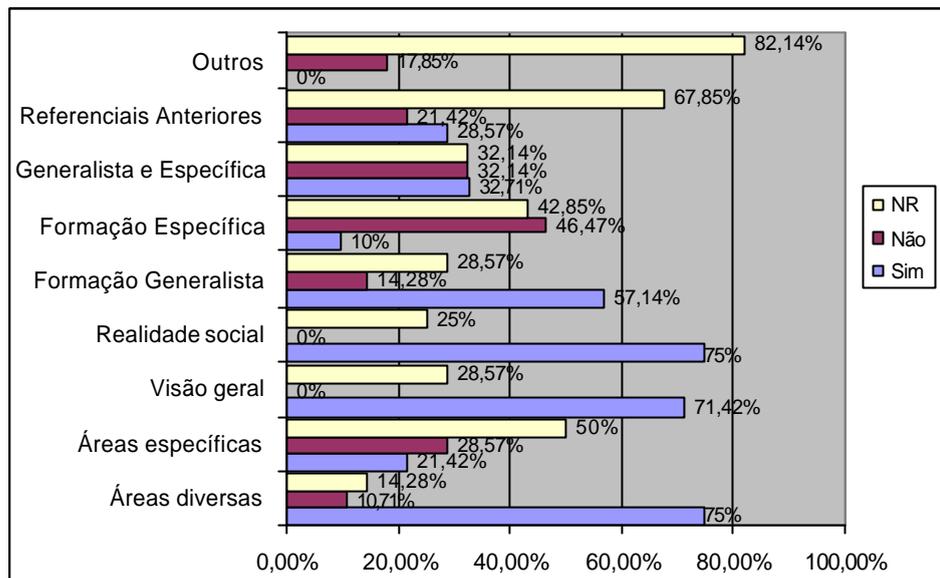
Em relação a uma visão teórica geral da psicologia, a grande maioria respondeu que sim, (78,57%) responderam que o curso da uma visão teórica geral, e (21,4%) não responderam.

Em relação à questão "comprometer-se com a realidade social da população assistida" a maioria diz que sim (78,57%), apenas (3,57%) optou por dizer que não, e outros (17,85%) não responderam.

Outros objetivos, quais, a grande maioria não respondeu (71,42%), outros (17,85%) responderam que não, e (10,71%), responderam que sim. Sendo que as respostas positivas, foram "sim, a primeira turma formou-se com bastante qualidade" e ainda, "sim, vivencia da teoria com a prática".

Na questão, o curso não possuía objetivo claro, (42,85%) dos questionados não responderam, outros (35,71 %) responderam, não, e ainda (21,42%) responderam que sim, possuía; conforme Gráficos 5.

Gráfico 6 - O Curso deveria formar profissionais



Quando perguntados se o curso devia formar profissionais para atuar nas diversas áreas de psicologia, (75%) responderam que sim, não (10,71 %) e não responderam (14,28%).

Para atuar em áreas específicas, (21,42%) acham que sim, (28,57%) que não, e ainda (50%) não responderam.

Formar os profissionais para ter uma visão teórica geral da psicologia, (71,42%) responderam que sim, e ainda (28,57%) não responderam.

Profissionais comprometidos com a realidade social, (75%) sim, e (25%) não responderam.

Formação generalista, ampliando as linhas teóricas abordadas (57,14%) sim, (14,28%) não, e (28,57%), não responderam.

Formação específica, (10%) responderam que sim, (46,47%) responderam que não e outros (42,85%) não responderam.

Desenvolver uma formação generalista inicial, e especializada a partir do terceiro ano, (32,71%) responderam que sim, e (32,14%) responderam que não e (32,14%) não responderam.

Se os objetivos referidos na questão anterior são suficientes, (28,57%) responderam que sim, e (21,42%) responderam que não, e (67,85%) não responderam.

Ainda foi perguntado, outro(s), qual(is), ninguém disse que sim (0%), não, (17,85%) e não responderam (82,14%), conforme Gráfico 6.

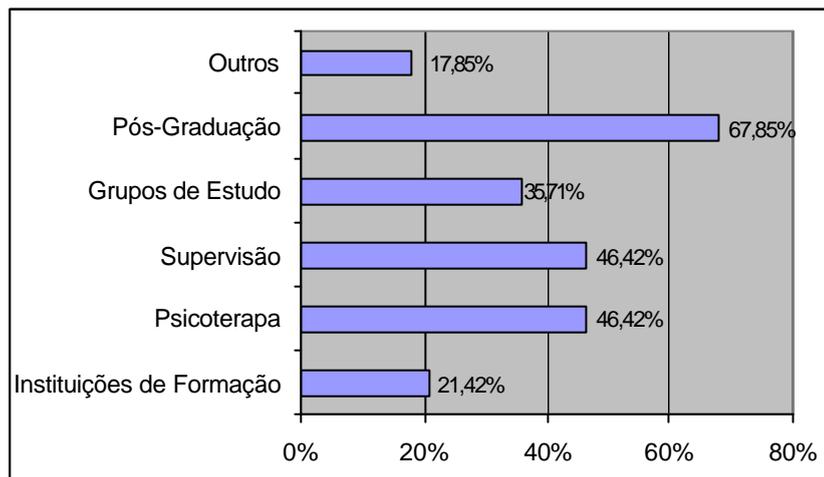
- O curso formou profissionais direcionados ao mercado de trabalho?

Com relação a formação para o mercado de trabalho. A grande maioria, (92,85%) respondeu que sim, sendo que apenas (7,14%) responderam que não.

- Realiza ou realizou atividades voluntárias na psicologia?

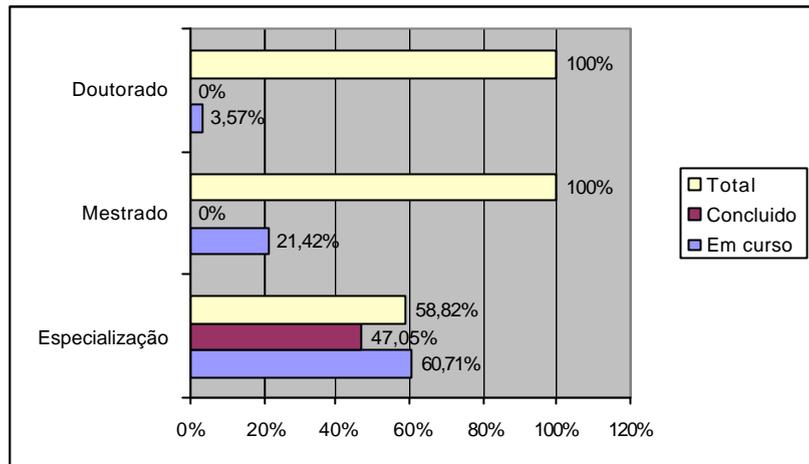
A maioria dos respondentes da pesquisa realiza trabalhos voluntários na psicologia, ou seja (78,57%), e (21,42%), não realiza.

Gráfico 7 - Cursos Posteriores



Obtivemos as seguintes respostas, sendo que instituições de formação (21%), psicoterapia (46,42%), supervisão (46,42%), grupos de estudo (35,71%) e a maioria buscaram a pós-graduação (67,85%), e outros, quais? (17,85%) sendo, mestrado, doutorado, seminários, palestras e cursos de extensão, conforme Gráfico 7.

Gráfico 8 - Curso de Pós-Graduação

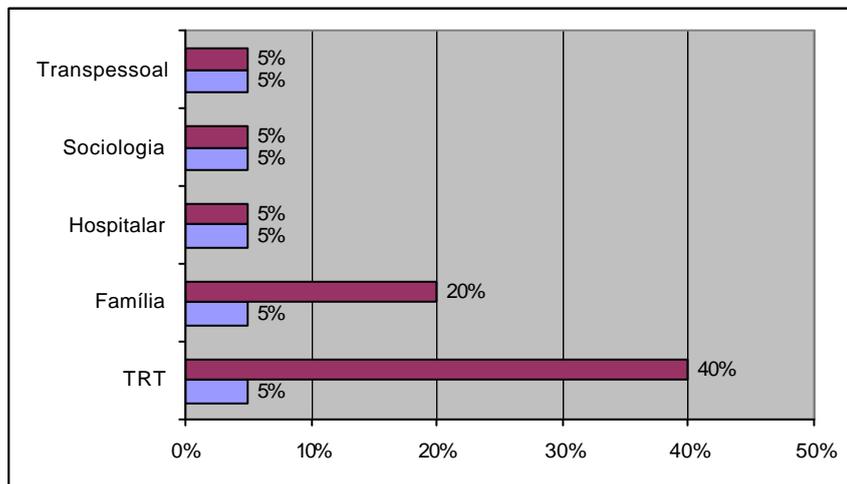


O total dos egressos que estão se especializando são (60,71%), sendo que destes (47,05%), já concluíram a especialização, e outros (58,82%) ainda estão em curso.

Em relação ao mestrado, o total de egressos nesta especialização é de (21,42%), sendo que todos ainda estão em curso.

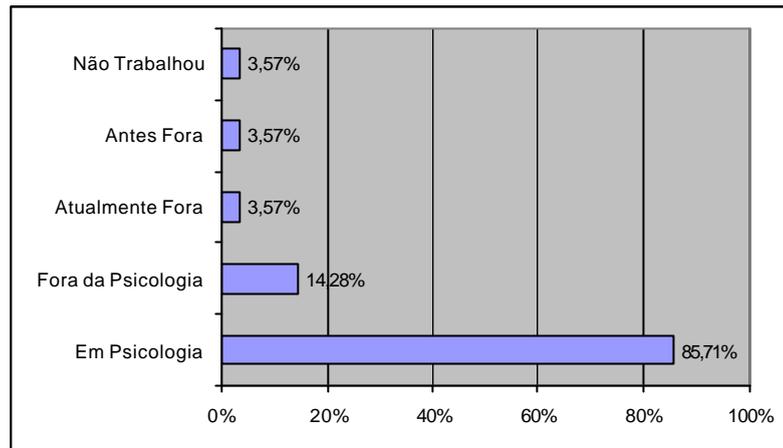
Doutorado, o total nesta área é de (3,57%) em curso, conforme Gráfico 8.

Gráfico 9 - Área da Pós-Graduação



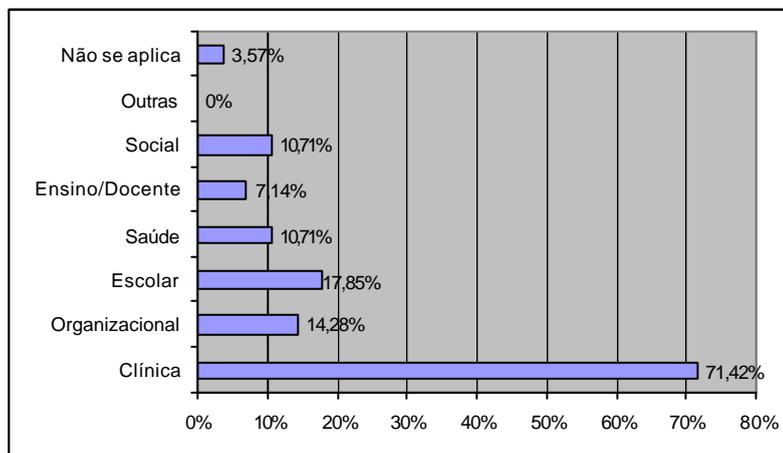
Obtivemos os seguintes resultados: (40%) na área clínica, (20%) na educação e as demais áreas como, TRT, família, hospitalar, sociologia, médica, transpessoal, ciências humanas, ficou com (5%) de egressos em cada área, conforme Gráfico 9.

Gráfico 10 - Área de Trabalho



Em relação ao trabalho que o egresso realiza (85,71 %) trabalham em psicologia, os que não atuam em psicologia são (14,28%), e (3,57%) já trabalharam em psicologia mas estão atualmente fora, e outro (3,57%) já trabalhou fora da área, e (3,57%) nunca trabalhou em psicologia, conforme Gráfico 10.

Gráfico 11 - Área do 1º Trabalho em Psicologia



A grande maioria teve sua primeira oportunidade na área clínica, (71,42%), na organizacional, (14,28%), na escolar (17,85%), na área da saúde (10,71 %), ensino/docência (7,14%), na área social (10,71 %), outros (0%) e ainda (3,57%) responderam que não se aplica, conforme Gráfico 11.

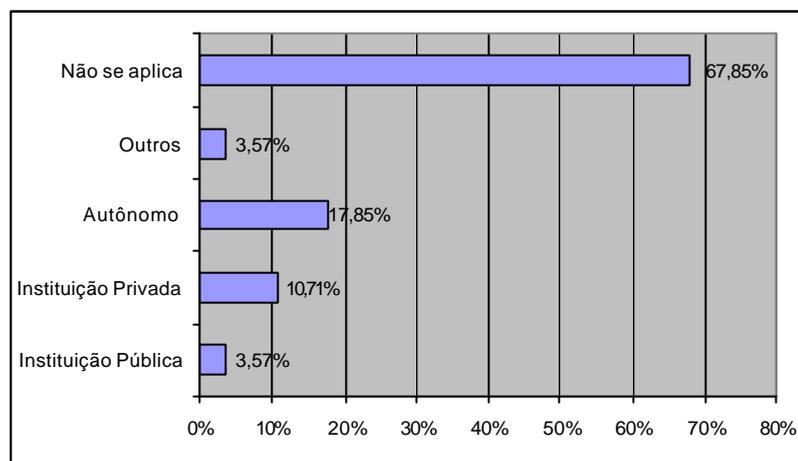
- O que determinou a escolha do primeiro trabalho em psicologia?

O que determinou a escolha, para (67,85%) foi à realização profissional. Retorno econômico (17,85%), benefícios (3,57%), outros (21,14) ,como "primeira oportunidade", "identificação com a tarefa" "convite para trabalhar" e ainda (7,14%), não se aplica.

- O que determinou a manutenção do fora da psicologia?

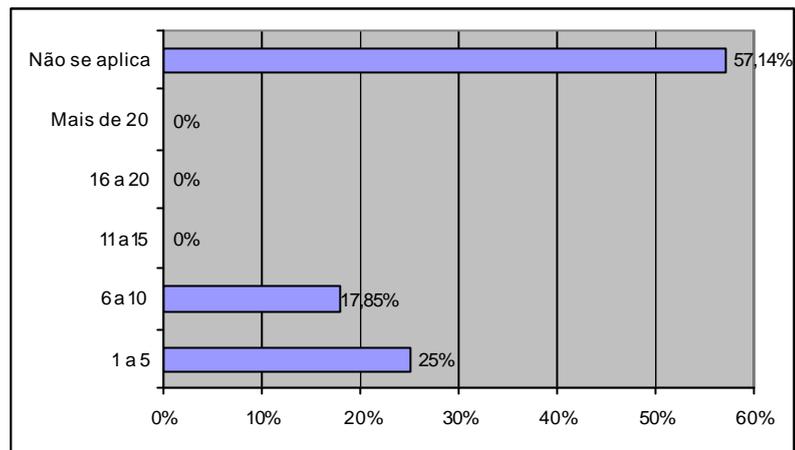
Nesta questão (17,85%) responderam que a manutenção do trabalho fora da psicologia é devido à realização profissional, e outro (17,85%), retorno econômico. E na questão benefícios obtidos e outros ficaram com (0%), e não se aplica (67,85%).

Gráfico 12 - Locais de trabalho fora da Psicologia



Instituição pública (3,57%), instituição privada (10,71%), autônomos (17,85%), outros, (3,57%) e a maioria não se aplicam (67,85%), conforme Gráfico 12.

Gráfico 13 - Rendimento em salários mínimos fora da Psicologia

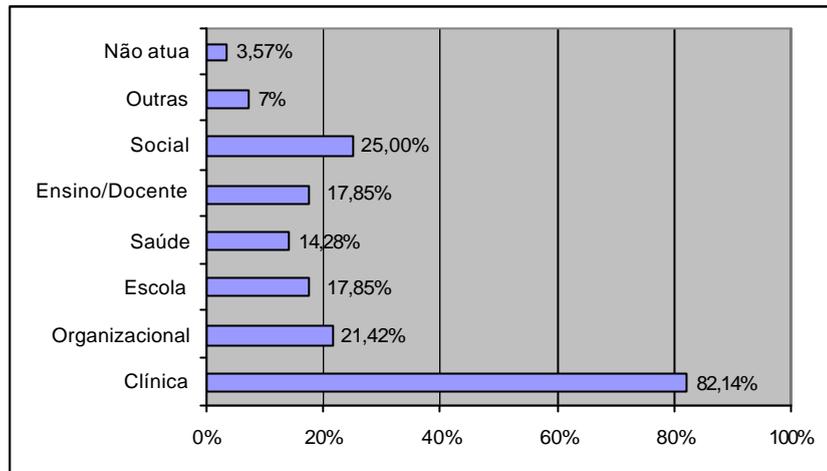


Como mostra o gráfico 13, (25%) tiveram rendimento entre 1 a 5 salários mínimos,(17,85%), cainharam entre 6 e 10 S.M., sendo que as demais opções ficaram com 0%, e (57,14%) não se aplica.

- Tipos de atividades desenvolvidas fora da psicologia.

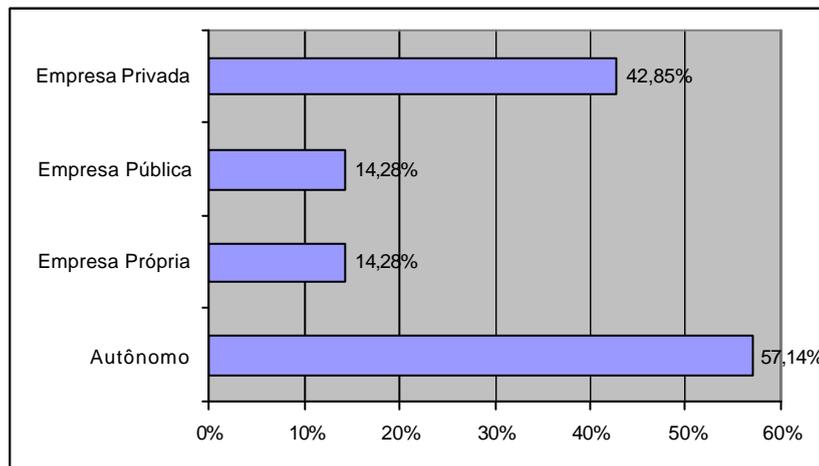
"loja de musica e livros de auto conhecimento" "magistério" "secretaria de cursos de pós -graduação" "secretaria" "artesanato" "vendas".

Gráfico 14 - Área de atuação na Psicologia



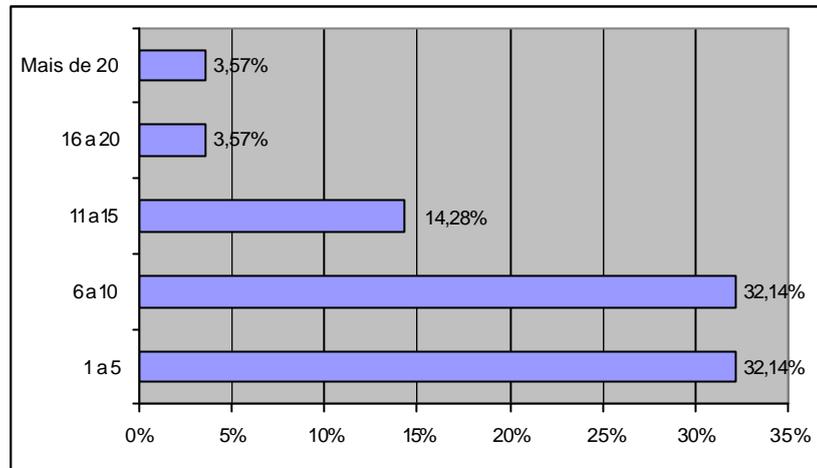
De acordo com o gráfico, (82,14%) dos egressos atua na clínica, (21,42%), na organizacional, (17,85%), na escola (14,28%), na saúde, (17,85%), na ensino/docência, (25%), na área social, (7,14%), outras "jurídica", não atua (3,57%), conforme Gráfico 14.

Gráfico 15 - Tipo de vínculo Profissional



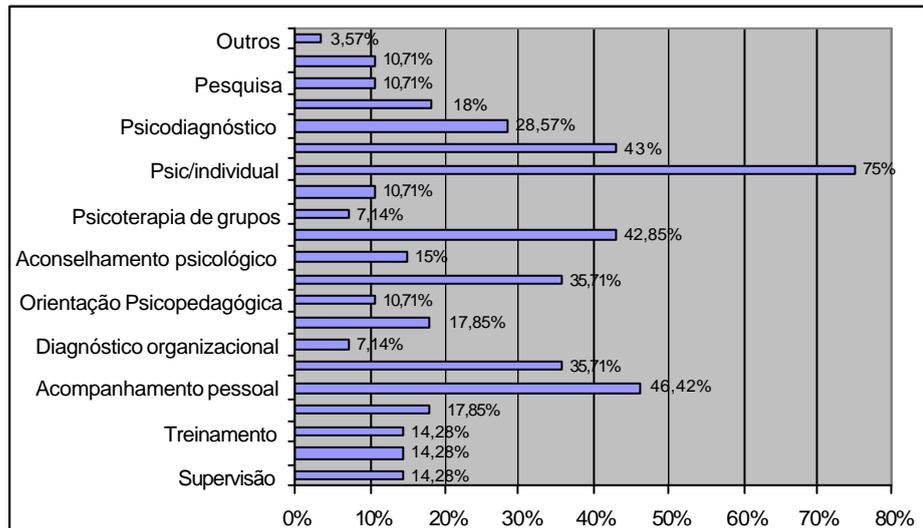
A maior parte dos egressos é autônomo, sendo, (57,14%), trabalha em empresa própria (14,28%), empresa pública (14,28%), e empresa privada (42,85%), conforme Gráfico 15.

Gráfico 16 - Rendimento em salários mínimos na Psicologia



O rendimento dos egressos está entre 1 a 5, salários mínimos (32,14%), e entre 6 a 10, também ficam (32,14%), sendo que entre 11 a 15 são: (14,28%), e entre 16 a 20 (3,57%), mais que 20 S. M, (3,57%), conforme Gráfico 16.

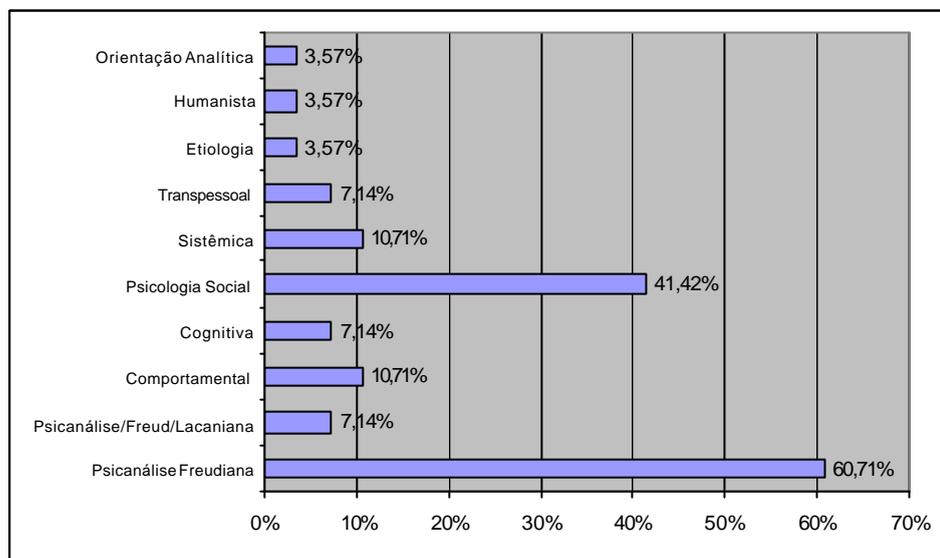
Gráfico 17 - Atividades desenvolvidas na Psicologia



Em relação às atividades desenvolvidas (14,28%), fazem supervisão, (14,28%) recrutamento, (14,28%), treinamento, (17,85%) seleção (46,42%) acompanhamento pessoal, (35,71%) orientação vocacional/profissional, (7,14%) diagnóstico organizacional, (17,85%) planejamento e execução de projetos, (10,71%), orientação psicopedagógica, (35,71%)

atendimento a crianças com distúrbio de aprendizagem (15%), aconselhamento psicológico (42,85%) orientação a pais, (7,14%) psicoterapia de grupos, (10,71%), grupos operativos, (75%) psicoterapia individual, (43%) aplicação de testes, (28,57%), psicodiagnóstico, (19%) ensino superior, (10,71%) pesquisa, (10,71 %), ensino para segundo grau (3,57%) outros, conforme Gráfico 17.

Gráfico 18 - Orientação que subsidia o Trabalho



Grande parte dos egressos trabalha com a psicanálise Freudiana, (60,71%), com a psicanálise Freud/Lacanianiana (7,14%), com a psicologia comportamental (10,71%), cognitiva e (7,14%) e com a psicologia social (41,42%), com a sistêmica (10,715), transpessoal fica com (7,14%), etiologia (3,57%), humanista (3,57%), orientação analítica (3,57%).

- O curso formou profissionais para o mercado de trabalho?

Respostas: "dificuldade de aliar a teoria e a prática" "deveria preocupar-se mais com testes psicológicos, dê-los a disposição na universidade" "os estágios são o suporte para a atuação inicial" "precisa de especialização" "o curso capacita para o mercado de trabalho" "a maioria dos profissionais está inserida no mercado de trabalho" "a formação generalista propicia as diferentes linhas". "aliviar o sofrimento psíquico" "trabalho altruísta" "servir de suporte para as pessoas".

-Na questão seguinte, perguntou-se. Para você, o que é ser psicólogo?

Respostas: "ajudar o próximo" "ser cociente" "profissional que busca o bem estar" "trabalhar com a saúde mental" "ser ético" "não buscar a cura, mas uma vida melhor" "buscar a autocura" "respeitar as diferenças" "ter consciência das suas limitações".

- Sua sugestão, crítica, ou comentário.

Respostas: "o curso devia mostrar outra linhas teóricas" "mais praticas antes dos estágios" "promover cursos de especialização" "não permitir que o aluno se desligue da universidade" "promover encontros com os egressos" "ótima iniciativa essa de traçar um perfil dos egressos".

7 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Com relação ao ano de ingresso na universidade a maioria dos questionados são do ano de 1994, é por tanto (37%), é o ano que começou a funcionar o curso de Psicologia na URI, da mesma forma na questão ano de "conclusão do curso", (33%) concluiu em 1998, assim sendo a maioria concluiu o curso em cinco anos. Sendo uma média de (4%) em relação ao ano de ingresso e os cinco anos, que é o tempo mínimo para a conclusão do curso. Nos primeiros três anos de funcionamento do curso, ou seja, de 1994 a 1998, manteve-se essa média, sendo portanto, de (4%) a mais de vestibulandos em relação aos formandos.

Nos anos posteriores, 1997 até 1998, anos de ingresso, que se relacionam com os anos de formação, entre 2001 até 2003, ocorreu o inverso, sendo que obtivemos uma média de (4%) a mais de formandos do que em relação aos vestibulandos.

A maior parte dos egressos, ingressou na universidade via vestibular, sendo portanto, (92,85%), outros dado importante que acontece na URI e se repete a nível nacional, é que (96,42%) dos profissionais de psicologia são do sexo feminino, e grande parte deles, ou seja, (67,85%) concluíram o ensino médio em escola privada.

Sendo também que apenas (7,4%), já tinham outro curso superior, quando buscaram a formação em psicologia. A maioria não trabalhou durante a graduação, nessa situação, estão (61,71 %) dos egressos. Grande parte, ou seja, (85,71 %) dos egressos trabalha atualmente na psicologia. Em relação a rendimento em salários mínimos no ultimo ano em psicologia (32,14%) receberam de 1 a 5 S.M., outros (32,14%) cainharam entre 6 e 10 S.M. sendo que apenas (3,57%) tiveram uma renda maior que 20 S. M.

Sobre o curso de psicologia da URI formou profissionais para. A maior parte dos respondentes da pesquisa concorda que a formação é para uma visão generalista (82,14%), e apenas (35,71%) acha que a formação é para atuar em áreas específicas, enquanto (78,57%)

acreditam que o curso formou para comprometer-se com a realidade social da população assistida, (78,57%) concordam com a formação de uma visão teórica geral da psicologia, para outros objetivos (10,71%), e (21,42%) acham que o curso não possuía objetivos claramente estabelecidos na formação de seus profissionais.

Ainda sobre o curso da URI deveria formar profissionais para.(75%) dos egressos que responderam a pesquisa acreditam que a formação deve ser para atuar nas diversas áreas da psicologia, enquanto (21,14%) acham que a formação devia ser para áreas específicas, (71,42%) concordam que a formação deveria ser para uma visão teórica geral, sendo que (75%) acreditam que o curso deve formar profissional comprometido com a realidade social da população assistida, enquanto (57,14%) apostam na formação generalista, ampliando as linhas teóricas abortadas, apenas (10,70%) acham que o curso deveria possuir uma formação específica, (32,71) concordam com uma formação generalista inicial e especializada a partir do terceiro ano do curso. (28,57%) acham que os objetivos referidos nas questões anteriores são suficientes.

No entanto a (92,85%) dos que responderam a pesquisa dizem que o curso formou profissionais para o mercado de trabalho.

Quando questionado sobre formação complementar e quais os recursos procurados na área de psicologia após a graduação, a maioria, (67,85%), respondeu que buscou a pós-graduação sendo que destes, (47,05%) já concluíram o curso, e (58,82%) estão em curso.

Com relação à área de pós-graduação, (40%) estão se especializando na área clínica, em segundo lugar, apareceu à educação com (20%). A partir destes dados pode-se concluir que a clínica ainda é o recurso mais procurado pelo psicólogo.

Quando questionados sobre a primeira área de atuação em psicologia, (71,42%) responderam que foi a clínica, ainda na questão sobre qual a área de atuação atual em psicologia, o número foi ainda maior (82,14%) dos egressos trabalham atualmente em clínica. Na questão sobre vínculo profissional (57,14%) são autônomos. Ainda sobre atividades desenvolvidas na psicologia (75%) responderam que trabalham com a psicoterapia individual, essas questões estão relacionadas com a área clínica.

Na questão seguinte sobre a orientação que subsidia o trabalho, (60,71%) usam a psicanálise freudiana, sendo portanto, que isso também condiz com a clínica, pois a psicanálise está mais voltada para essa área, e a questão individual.

Ainda dentro dessa questão, segundo os dados a psicologia social aparece com (41,42%), mostra portanto que o profissional a partir da visão mais generalista está buscando outras áreas de atuação.

Sobre ser psicólogo o que ficou mais relevante e o profissional de psicologia esta voltado para "cuidar", "ajuntar", "aliviar o sofrimento psíquico", "buscar o bem estar do sujeito".

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os dados aqui apresentados são acerca dos egressos, e do curso de psicologia da URI.

A maioria dos questionários foram respondidos pelos egressos do ano de 1994, sendo que, (37%) são destes dados.

Segundo o Visão (04/2004) o curso fez-se necessário frente a demanda local e regional, carentes de profissionais psicólogos. Talvez por esta razão, grande parte dos formados na primeira turma, estão estabelecidos aqui na cidade de Santo Ângelo, atuando em instituições, clinica e na área social, na educação, por esta razão foram localizados com maior facilidade.

No que diz respeito ao sexo dos egressos mostra a predominância do sexo feminino, sendo portanto, que apenas (3,57%) do sexo masculino. Mais uma vez se confirma que a psicologia é uma profissão predominantemente feminina. Nos últimos anos houve um aumento marcante das matriculas femininas no ensino superior, sendo que a maioria, está centrada em carreiras ditas como femininas, que são definidas culturalmente como mais apropriadas para as mulheres.

Ferreti (1976), propõe a existência de profissões, masculinas, femininas e neutras. E Lewin (1980) estabelece a diferenciação entre carreiras femininas, masculinas e mistas.

Segundo Castro e Yamamoto (1998), um estudo feito na UFRN, os dados seguem a tendência nacional, dos últimos quatro anos, sendo que a media dos egressos do sexo feminino na UFRN é de (79,4%), um pouco menor que os dados nacionais, que indicam a presença feminina de (86%). O que confirma, a psicologia como uma profissão feminina, sendo que um levantamento realizado em 1975, poucos anos após a regulamentação do curso, o predomínio feminino já era notável: (82,9%), dos então 170 psicólogos eram do sexo feminino. Esses dados vêm se mantendo, sendo que estudos mais recentes realizados pelo conselho federal e regional de psicologia, segundo este levantamento realizado em 2001, feito

com uma amostra de 1200 profissionais de todo o país, indicam que (92,2%) dos psicólogos são do sexo feminino. Esta tendência se confirma nos estudos realizados com os egressos da URI Campus de Santo Ângelo, sendo que o predomínio feminino tem uma presença ainda maior, (96,4%). Formação do curso de psicologia da URI tem uma visão mais generalista, sendo que grande parte dos egressos respondeu, confirma que a URI formou profissionais generalista, e na questão devia formar, da mesma forma, predominou a tendência, a maioria acha que o curso deve formar profissionais para as diversas áreas da psicologia. Segundo Inara Leão, presidente da (Abep), a maior preocupação da entidade com relação aos cursos de graduação e de garantir seu perfil generalista, sendo que a psicologia já tem um corpo teórico relativamente vasto, e difícil optar por uma especialização sem antes tomar contato com esse conhecimento.

Segundo os dados levantados na pesquisa a maioria dos profissionais, não trabalhava durante a graduação. Isto se dá talvez pelo curso ser muito abrangente, levando-se em consideração as muitas exigências para quem deseja ser psicólogo, sendo que o aluno fica envolvido praticamente em tempo integral, levando-se em consideração a ênfase que o curso dá para os estágios, assim sendo, não resta ao aluno tempo para trabalhar. No currículo anterior a 2002, o curso era diurno e noturno, sendo que agora é pela manhã e tarde, assim o estudante de psicologia fica sem condições para trabalhar.

Com relação a área de atuação profissional, fica uma grande predominância na área clínica. "O atendimento clínico em consultório é o estereótipo de atuação profissional, idealizado tanto por sujeitos que ingressam nos cursos de psicologia, quanto pelos egressos em busca de colocação no mercado de trabalho" (MAGALHÃES, KELLER, GOMES, 2001)

A maioria dos profissionais, ainda tem clara a concepção que apenas na clínica pode ser realizado, um trabalho mais profundo através da escuta, paciência, calma e observação, no contato individual e direto com o paciente. Na clínica o profissional também se torna autônomo, não fica vinculado às instituições, isto se torna um atrativo.

Segundo Magalhães, Straliatto, Keller, Gomes (2001), em uma pesquisa realizada em duas universidades, sendo uma pública e outra privada, do Rio grande do Sul, a preferência por atuação na área clínica foi hegemônica (75%), sendo que estes dados se confirmam na presente pesquisa em relação aos egressos da URJ, com um número um pouco mais elevado, (82,14%) preferem a área clínica.

As pesquisas têm mostrado que a imagem do psicólogo junto ao público leigo é restrito ao modelo clínico (LEME, BUSSAB & OTTO, 1989, WEBER 1991).

Sobre os rendimentos, salário médio em psicologia, várias pesquisas mostram que o psicólogo brasileiro é um profissional mal remunerado.

Magalhães, Straliatto, Keller, Gomes (2001) segundo pesquisa realizada em duas universidades do Rio Grande do Sul mostra o psicólogo como um profissional que não se preocupa com a devolução financeira, sendo que a maior motivação dos profissionais seria para obter os resultados terapêuticos com os pacientes. Estudos de Carvalho (1988), sugerem que a pessoa se mobiliza mais pelo prazer de ser psicólogo, pelas possibilidades de autoconhecimento, da ajuda e contato com o outro, do que pelas condições em que o trabalho de psicologia é exercido.

O sexo feminino é tradicionalmente descrito, como sendo dedicado a valores comunitários, sentimentais, maternais, em relação ao sexo masculino que é visto como mais ambicioso, dominador, sendo a psicologia uma profissão de mulher, não surpreende portanto, que se desenvolva uma cultura ocupacional, dedicada a valores altruístas, tendo em vista este diferencial entre os sexos. Isso condiz com os dados levantados sobre o trabalho voluntário que a maioria dos egressos da URI (78,57%) realiza trabalhos voluntários em psicologia.

Segundo Castro, Yamamoto, (1998), embora os homens sejam minoria na profissão, estão na faixa de renda bem maior que as mulheres, sendo que (60%) está na faixa 13 ou mais salários mínimos, enquanto que quase a metade das mulheres (49%), situam-se na faixa de 1 a 6 salários mínimos. É entre as mulheres que a alternativa de trabalho sem remuneração aparece.

Nos dados apresentados, que diz da pesquisa realizada na URI - Campus de Santo Ângelo, que demonstra a faixa de salário mínimo no último ano, apenas (3,57%) do profissional tem uma renda maior que 20 salários mínimos, sendo portanto, que (32,14%) estão entre 1 a 5, e outros (32,14%) estão entre 6 e 10 salários mínimos, o que demonstra que os profissionais dessa região tem uma renda um pouco maior.

Appolinario (UNIFECAP, 2003), "O psicólogo fica com vergonha de cobrar pelo seu trabalho, porque ouve durante cinco anos que vai ajudar o outro".

Isto aparece na questão para você o que é ser psicólogo? a maioria coloca como "ser psicólogo e ajudar o próximo" "cuidar do outro".

Segundo Pereira-Pereira (2003), em pesquisa realizada em 1985 a 1987 os psicólogos eram profissionais, mal remunerados e parte deles exercia a profissão apenas em período parcial, ou seja, Trabalhavam em outras atividades remuneradas, com o objetivo de complementar a renda mensal, isso no entanto não se confirma na pesquisa realizada com os egressos da URI, sendo que (85,71 %) trabalham com psicologia. Outra pesquisa realizada em 1994, e em 2001, situaram novamente o psicólogo com mal remunerado atuante preferencialmente na área clínica, especificamente em consultórios.

Esses dados determinam o perfil da profissão com relação a variável gênero (FERRETI, 1976) sugere que as carreiras masculinas são as de maior remuneração e prestígio, em relação as femininas e assim sendo, já haverá uma diferença na expectativa do profissional em relação as suas próprias possibilidades, sendo que as do sexo feminino são de mais baixo salário e levam a configuração de carreiras femininas.

Com relação a orientação que subsidia o trabalho, (60,71 %) apontaram a psicanálise freudiana. Seguido pela psicologia social, com (41,42%).

Segundo Leão (ABEP), "a psicanálise é uma das grandes contribuições para o entendimento do comportamento humano",

De forma geral os objetivos propostos pela pesquisa foram alcançados, em relação dados de identificação, dados sobre o curso, atualização profissional, inserção no mercado de trabalho.

CONCLUSÃO

Ao longo deste trabalho chegou-se a várias possibilidades sobre a realização de uma pesquisa e as muitas interferências que são determinantes para o bom andamento da mesma. No caso da pesquisa realizada com os egressos da URI, a influência do tempo para realizá-la foi um dos fatores, não me refiro, apenas ao tempo da disciplina, mas também ao tempo que a pesquisadora dispunha para ir a campo, no sentido de efetuar a coleta de dados. Sendo que a mesma foi realizada em concomitante com outras disciplinas do semestre, outro fator de grande influência é a falta de esclarecimento em relação a este tipo de trabalho que gera uma desconfiança e conseqüentemente a baixa adesão dos participantes convidados para responder a pesquisa.

De modo geral, foi um trabalho muito gratificante e de grande valia para o aprendizado. Lamento os dados serem parciais, porém, teria grande prazer em concluí-los. E ainda gostaria muito de realizar uma nova pesquisa, no sentido de levantar junto à população, qual a concepção que os mesmos têm, em relação ao profissional de psicologia e o seu trabalho na comunidade local. Isto nos forneceria subsídios para melhorar nosso trabalho frente à comunidade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BOCK, Ana M. Bahia; TEIXEIRA, Maria de Lourdes e FURTADO, Odair Furtado. *Psicologias - Uma Introdução ao Estudo da Psicologia*. São Paulo: Saraiva, 2001.

CASTRO, Ana Elisa Ferreira & YAMAMOTO, Osvaldo H. *A Psicologia Como Profissão: Apontamentos para Estudos*. Estud. Psicol. (Natal). [online]. jan./jun. 1998, vol. 3 n°1. Disponível em: <http://www.scielo.br>. Acesso em 08 jun. 2004.

JORNAL VISÃO (4-2004), *Jornal URI - Campus de Santo Ângelo*.

LEÃO, Inara Barbosa. *Quem é o Psicólogo Brasileiro?*. Disponível em <http://www.abpsi.org.br>. Acesso em jul. 2004.

MAGALHÃES, M.; STRALIOTTO, M.; KELLER, M. S. M. e GOMES, W. B. Eu Quero Ajudar as Pessoas: A Escolha Vocacional em Psicologia. *Psicologia: Ciência e Profissão*. Brasília, v.21, n.º 2, 2001, pp.10-27.

PEREIRA, Fernanda Martins; NETO, André Pereira. *O Psicólogo no Brasil: Notas Sobre o seu processo de Profissionalização*. Psicol. Estud. jul/Dez.2003, vol 8, ISSN 14137372; Edicom.

SCHULTZ, Duane P. & SCHULTZ, Sydney Ellen. *A História da Psicologia Moderna*. 7 ed. São Paulo: Cultrix, 1995.

APÊNDICE

**URI - UNIVERSIDADE REGIONAL INTEGRADA DO ALTO URUGUAI E DAS
MISSÕES – CAMPUS SANTO ÂNGELO - RS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS HUMANAS
CURSO DE PSICOLOGIA
PESQUISA EM PSICOLOGIA II**

**PERFIL E CONCEPÇÃO DE PSICÓLOGOS EGRESSOS DO CURSO DE
PSICOLOGIA DA URI - CAMPUS DE SANTO ÂNGELO**

Prezado(a) Psicólogo(a)

Por ocasião de uma pesquisa, na disciplina de psicologia II desenvolvemos este questionário com finalidade de elaborar o perfil dos egressos do curso de psicologia. Para tanto, buscamos sua colaboração no sentido de fornecer informações a respeito do profissional formado pela URI em psicologia e sua inserção no mercado de trabalho.

Quaisquer esclarecimentos que se façam necessários, entre em contato com a estagiária Ivete Lahr da Silva, ou com a orientadora Deise Francisco, através do fone (55) 3312-3708 as segundas e terças-feiras pela parte da tarde.

Contando com a sua colaboração agradecemos antecipadamente.

Questionário adaptado de Daniela Coutinho, Liliane Terhost e Gisele Cazzarotto.

A) Dados Gerais

1 - Ingresso no curso: Ano: _____

Tipo de Ingresso:

Vestibular

Transferência Interna

Transferência Compulsória

2 - Conclusão do Curso: Ano _____

3 - Sexo

Masculino Feminino

4 - A escola onde concluiu o ensino médio faz parte da rede de ensino:

Pública Privada

5 - Outro curso superior (Incluindo a licenciatura) Sim, concluindo. Qual?

Cursando. Qual?

Não

6 - Trabalha durante a graduação.

Sim, durante todo o curso

Sim durante grande parte do curso Não trabalhava

B) O Curso de Graduação em Psicologia e o Currículo do curso de Psicologia da URI formou profissionais para:		
	SIM	NÃO
Atuar nas diversas áreas da Psicologia		
Atuar em áreas específicas. Quais?		
Ter uma visão teórica geral da Psicologia		
Comprometer-se com a realidade social da população assistida		
Outros objetivos. Quais?		
O curso não possuía objetivos claramente estabelecidos na formação de seus profissionais		
O Curso de Psicologia da URI deveria formar profissionais para?		
	SIM	NÃO
Atuar nas diversas áreas da Psicologia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Atuar em áreas específicas. Quais?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ter uma visão teórica geral da Psicologia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Atuar comprometidos com a realidade social da população assistida	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Possuir uma formação generalista, ampliando as linhas teóricas Abordadas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Possuir uma formação específica, por ênfases. Quais?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Desenvolver uma formação generalista inicial e especializada a partir do terceiro ano do curso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Os objetivos referidos na questão anterior são suficientes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Outro(s). Qual(is)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9. O curso forma profissional direcionado ao mercado de trabalho?

Sim Não Por Que?

C) Formação Complementar

10. Quais os outros recursos procurados na área de Psicologia após a graduação?

- Instituições de formação
- Psicoterapia
- Supervisão
- Grupos de estudo
- Pós - Graduação
- Outros. Quais?

11. Realizou ou realiza algum tipo de atividade voluntária na psicologia?

- Sim Não

12- CURSOS DE POS-GRADUAÇÃO	Concluído	em curso	área
Especialização			
Mestrado			
Doutorado			
Pós-Doutorado			

D) Mercado de Trabalho

13. Quanto ao tipo de trabalho que você realiza:

- Trabalha em psicologia
- Trabalha fora da psicologia
- Trabalhou em psicologia e não trabalha mais
- Trabalhou fora da psicologia
- Se nunca trabalhou

14. Qual foi a área do seu primeiro trabalho em psicologia?

- Clínica Ensino/Docência
- Organizacional/trabalho Social
- Escolar Outra(s). Qual(is)
- Saúde Não se aplica

15. O que determinou a escolha do primeiro trabalho na área da Psicologia?

- Realização Profissional
- Retomo Econômico

Benefícios Obtidos

Outro(s). Qual(is)?

Não se aplica

16. O que determina a manutenção do trabalho fora da Psicologia?

Realização Profissional

Retomo Econômico

Benefícios Obtidos (assistência médica, aposentadoria, etc...) Outro(s). Qual(is)?

Não se aplica

17. Locais de trabalho fora da Psicologia:

Instituição Pública

Instituição Privada

Autônomo

Outro(s). Qual(is)? Não se aplica

18. Qual a média de seus rendimentos, em salários mínimos, fora da Psicologia durante o último ano?

1 a 5

6 a 10

11 a 15

16 a 20

mais de 20

Não se aplica

19. Refira o(s) tipo(s) de atividade(s) desenvolvida(s) fora da Psicologia.

20 - Áreas de atuação na Psicologia atualmente

- Clínica
- Organizacional/trabalho
- Escolar
- Saúde
- Ensino/Docência
- Social
- Outra(s). Qual(is)?
- Se não atua na Psicologia

21. Tipo de vínculo profissional dentro dessa área:

- Autônomo
- Empresa própria
- Vínculo empregatício com empresa pública
- Vínculo empregatício com empresa privada

22. Qual a média de seus rendimentos, em salários mínimos, na Psicologia durante o último ano?

- 1 a 5
- 6 a 10
- 11 a 15
- 16 a 20
- mais de 20

23. Atividades desenvolvidas na Psicologia:

- Supervisão
- Recrutamento
- Treinamento
- Seleção
- Acompanhamento pessoal
- Orientação vocacional/JProfissional
- Diagnóstico organizacional
- Planejamento e execução de projetos
- Orientação Psicopedagógica
- Atendimento a criança com distúrbios de aprendizagem
- Aconselhamento psicológico

- Orientação a pais
- Psicoterapia de grupos
- Grupos operativos
- Psicoterapia individual
- Aplicação de testes
- Psicodiagnóstico
- Ensino superior
- Pesquisa
- Ensino para o 2º grau
- Outro(s)? Qual(is)?

24. Orientação que subsidia o trabalho:

- Psicanálise Freudiana
- Psicanálise freudo-lacaniana
- Comportamental
- Psicodrama
- Gestalt
- Fenomenologia
- Cognitiva
- Psicologia Social
- Outra(s). Qual(is)?

25. Para você, o que é ser psicólogo?

26. Utilize o espaço abaixo para sugestões, críticas e comentários.