



PESQUISA DIAGNÓSTICO
Contribuição do Psicólogo Organizacional nos Processos de Trabalho

Março de 2015



PESQUISA DIAGNÓSTICO

Contribuição do Psicólogo Organizacional nos Processos de Trabalho

Coordenadora da pesquisa:

Jaciane Terezinha Rodrigues Vieira

Pesquisadoras responsáveis:

Eveli Freire Vasconcelos

Jaciane Terezinha Rodrigues Vieira

Colaboradores para coleta de dados:

Acadêmicos do 5º ano do curso de psicologia da
UCDB/MS

Assessora para criação instrumentos de pesquisa:

Anita Bernardes

Coordenação da análise de dados e estrutura:

João Bosco de Moura Filho

Análise de dados:

Carlos Augusto Brandão Dobes

Março de 2015

1. APRESENTAÇÃO DO RELATÓRIO

Este relatório tem como objetivo apresentar os resultados da pesquisa diagnóstica “Contribuição do Psicólogo Organizacional nos Processos de Trabalho”, realizada pelo CRP14-MS, de outubro a dezembro de 2014, em Mato Grosso do Sul, que abrangeu análises isoladas e comparativas de dados quantitativos e qualitativos obtidos por meio de entrevistas com psicólogos e também com empregadores de diversas organizações de trabalho do Estado.

O trabalho foi realizado em duas etapas, sendo a primeira quantitativa e qualitativa distribuída *online* para todos os psicólogos de Mato Grosso do Sul com cadastro junto ao CRP14-MS, e na segunda etapa procedeu-se a uma pesquisa quantitativa e qualitativa realizada junto a empregadores de empresas públicas, privadas e sem fins lucrativos, aplicada por meio físico ou eletrônico, em ambos os casos de forma presencial.

Os principais resultados obtidos nas duas etapas da pesquisa são apresentados neste relatório, bem como as proposições de melhoria e aprofundamento de diversas análises observadas.

Destaca-se que este relatório não pretende encerrar as reflexões a respeito da atuação dos psicólogos em Mato Grosso do Sul, mas, sobretudo, dar início a novas discussões e proposições que levem a uma participação cada vez mais efetiva desses profissionais junto às organizações de trabalho.

2. JUSTIFICATIVA

Nos últimos 25 anos, houve dois momentos, de que se tem conhecimento, em que os psicólogos brasileiros foram consultados para pesquisas que caracterizaram sua atuação profissional. Como a primeira delas deu-se no início da década de 1994, em 2006, um grupo de pesquisadores, conduzidos pelo Dr. Antonio Virgilio Bittencourt Bastos e pela Dra. Sonia Gondim, que se uniram à ANPEPP para o desenvolvimento de um trabalho ainda mais amplo e atualizado, entendendo-se, na ocasião, que os dados anteriores não mais refletiam a realidade que se apresentava no contexto da atuação dos psicólogos organizacionais no País.

Passados sete anos desta segunda pesquisa, a gestão 2014/2016Do CRP14-MS entendeu que se faz necessária nova atualização e aprofundamento sobre os

avanços da profissão em Mato Grosso do Sul, não só no campo da psicologia clínica, mas, sobretudo, no que diz respeito à POT (Psicologia Organizacional do Trabalho), considerando-se importante tal mapeamento, tendo em vista que essas informações não se encontram segmentadas em seu banco dados e ainda pela crescente necessidade da utilização dos serviços de psicólogos nas organizações públicas, privadas e sem fins lucrativos.

Por conta dessa nova realidade e para que o trabalho ganhasse ainda maior abrangência e efetividade, viu-se também a necessidade de consultar, além dos psicólogos, as organizações de trabalho de Mato Grosso do Sul, sob o entendimento da importância de conhecer tanto as percepções daqueles que prestam serviços quanto daqueles que têm gerado suas demandas.

3.OBJETIVOS

3.1 Objetivos Gerais

Conhecer o perfil dos serviços que prestam à sociedade os psicólogos de Mato Grosso do Sul atuantes na Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), para que o CRP14-MS possa desenvolver ações que tornem mais estratégico o papel desses profissionais no exercício de suas atividades no âmbito organizacional.

3.2 Objetivos Específicos

- Identificar as experiências adquiridas pelos psicólogos atuantes em Mato Grosso do Sul durante a formação acadêmica e iniciação profissional;
- Identificar as atividades desenvolvidas pelos psicólogos de Mato Grosso do Sul em empresas públicas, privadas e sem fins lucrativos separadamente;
- Verificar convergências e divergências entre as expectativas dos gestores das empresas de Mato Grosso do Sul e a realidade dos serviços prestados pelos psicólogos.
- Oferecer subsídios para ações futuras de apoio e desenvolvimento dos psicólogos a respeito de sua atuação na Psicologia Organizacional e do Trabalho.

- Oferecer subsídios para o desenvolvimento do Plano de Trabalho da Comissão de Psicologia Organizacional e do Trabalho do CRP14-MS.

4. Metodologia

Considerando-se a necessidade de estabelecimento de padronização para análise das respostas, decidiu-se optar pelos questionários estruturados para serem auto preenchidos pelos participantes. Selltiz et al (1987) Sugerem que para obter informações a respeito de crenças, percepções, sentimentos, motivações, planos de futuro, assim como de comportamentos passados devemos utilizar questionário, entrevista ou sistema projetivo, destacando as vantagens do questionário sobre outros métodos, assegurando maior sinceridade das respostas, desde que seja estruturado e auto preenchido, Marconi e Lakatos (1982) contribuem ressaltando as vantagens citando a maior uniformidade da avaliação em virtude da natureza impessoal do instrumento.

A ferramenta de validação da pesquisa junto aos empregadores foi definida à parte de critérios que levam em conta o tamanho da amostra. A qualidade dos resultados obtidos foi considerada por meio da técnica de Construção do *Corpus* da Pesquisa. Neste caso, entende-se por critérios de qualidade aqueles que asseguram validade e confiabilidade. Sendo que alguns destes critérios têm função apenas na validade e outros apenas na confiabilidade da pesquisa, mas existem aqueles que afetam tanto um aspecto quanto o outro, como é o caso da Construção do *Corpus* da Pesquisa. (PAIVA, LEÃO, MELLO, 2011).

Observa-se, no caso da Construção do *Corpus* da Pesquisa, que o tamanho da amostra não se revela tão importante na construção do *corpus*, contanto que haja evidência de saturação dos dados.

Quando não surgem mais relatos inusitados no processo de coleta de dados da pesquisa, recomenda-se o critério de finalização dessa coleta por meio da saturação das respostas das entrevistas, uma vez que os discursos não constituem contribuições adicionais significativas para as análises de dados e conclusões do estudo, em conformidade com Minayo (2010). A autora comenta que os entrevistados exercitam uma relação intensa com o pesquisador, decorrendo daí uma construção de conhecimento comparável à realidade concreta, já concebida em hipóteses e pressupostos teóricos. Nesses casos torna-se possível, por exemplo,

conseguir um *corpus* consistente que garanta informações contextuais, transcrições de entrevistas e conteúdos de questionário direcionado aos participantes. (MINAYO, 2010).

4.1 Procedimentos e Materiais

Para atender aos objetivos propostos o presente trabalho está dividido em dois grandes blocos um referente a pesquisa realizada junto aos psicólogos e o outro referente ao levantamento feito com os empregadores. Os cronogramas seguem nas tabelas 1 e 2 respectivamente.

Tabela1: Cronograma para pesquisa junto aos psicólogos.

Períodos	Ações
1/9 a 6/10/2014	Concepção, elaboração, treinamento dos pesquisadores, aplicação de pré-testes e adaptação dos instrumentos de aplicação;
7 e 8/10/2014	Sensibilização dos participantes
9/10 a 4/12/2014	Aplicação da pesquisa
5 a 20/12/2014	Tabulação dos dados
5 a 15/1/2015	Análise dos dados e elaboração do relatório de pesquisa

Fonte: Elaborada pelo autor.

Tabela 2: Cronograma para pesquisa junto aos empregadores.

Períodos	Ações
1/9 a 6/10/2014	Concepção, elaboração, treinamento dos pesquisadores, aplicação de pré-testes e adaptação dos instrumentos de aplicação;
9/10 a 4/12/2014	Aplicação da pesquisa
5 a 20/12/2014	Tabulação dos dados
5 a 15/1/2015	Análise dos dados e elaboração do relatório de pesquisa

Fonte: Elaborada pelo autor.

Para realização desse levantamento foi utilizada a seguinte equipe:

- Pesquisadores responsáveis: Eveli Freire Vasconcelos e Jaciane Terezinha Rodrigues Vieira
- Pesquisadores: Acadêmicos do 5º ano do curso de psicologia da UCDB/MS
- Assessora para criação instrumentos de pesquisa: Anita Bernardes
- Análise de dados: Carlos Augusto Brandão Dobes e João Bosco de Moura Filho.

Foram realizadas duas análises, a primeira com os psicólogos e a segunda com empregadores, caracterizando uma pesquisa exploratória. Totalizando 3.071 psicólogos cadastrados junto ao CRP-14/MS, dos quais 322 se propuseram a responder o questionário.

Para os empregadores fez-se uso de uma lista fornecida pela Junta Comercial de Mato Grosso do Sul (JUCEMS), contendo os dados cadastrais de 665 (seiscentas e sessenta e cinco) empresas. A partir dessas referências definiu-se pelas empresas com mais de 100 (cem) empregados, todas sediadas em Campo Grande-MS, considerando, no entendimento da equipe, que estas empresas teriam maior probabilidade de conhecer ou usufruir dos serviços dos psicólogos.

Ambas as coletas de dados foram realizadas por meio de questionário semiestruturado com questões fechadas e abertas.

Etapas de Elaboração do Questionário:

Psicólogos:

- Revisão bibliográfica específica sobre o Psicólogo Brasileiro e formação e atuação em POT;
- Sondagem de opinião junto a profissionais que atuam em POT;
- Elaboração formal, com assessoria de pesquisadora especialista em pesquisa social, com atenção a objetivos, clareza, sincronismo e ordenamento das questões;

Empregadores:

- Laboratório com equipe de acadêmicos, para simulação das questões que levassem aos objetivos da pesquisa;
- Elaboração formal, com assessoria de pesquisadora especialista em pesquisa social, com atenção a objetivos, clareza, sincronismo e ordenamento das questões;
- Definição final do questionário.

Estruturação do Questionário:

Psicólogos:

- Objetivos Gerais;
- Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – com indicação obrigatória de aceitação antes do início das respostas.
- 63 (Sessenta e três) questões de pesquisa, estruturadas em 4 (quatro) partes: perfil sócio-demográfico-ocupacional, formação, atuação específica em POT por tipo de empresa (pública, privada, autônoma e/ou consultoria, sem fins lucrativos) e motivação, subdivididas conforme a tabela abaixo:

Tabela 3: Composição do questionário psicólogos.

Questões Gerais	13
Questões Específicas de POT	
Questões Gerais	14
Específicas para psicólogos de Empresas Públicas	11
Específicas para psicólogos de Empresas Privadas	10
Específicas para psicólogos Autônomos e/ou Consultores	7
Específicas para psicólogos de Empresas Sem Fins Lucrativos	8

Fonte: Elaborada pelo autor.

*Tem-se, portanto, que da forma como foi estruturado e dividido o questionário, cada participante da pesquisa respondeu a, no máximo, 38 (trinta e oito) questões, entre gerais e específicas.

Empregadores:

- Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – com indicação obrigatória de aceitação antes do início das respostas;
- Três questões quantitativas (Qual o tipo de empresa; Se familiar ou não; Regime laboral do profissional)
- Dez questões de pesquisa qualitativa.

Para que a etapa da pesquisa junto aos psicólogos tivesse êxito, foi realizada uma ação de sensibilização antes do início efetivo da coleta de informações. Para tanto, a equipe responsável pelo trabalho desenvolveu, juntamente com a o departamento de Imprensa do CRP14-MS, as seguintes ações, enviadas para os 3.071 psicólogos com e-mails ativos no cadastro do Conselho:

- 1- Envio de carta de apresentação da pesquisa, via *newsletter*;
- 2- Inclusão de *banner* de sensibilização no site do CRP14-MS, com link direcionado à apresentação dos objetivos da pesquisa;

Durante o período da coleta de dados, foram enviados e-mails e realizados telefonemas aos psicólogos cadastrados a fim de atingir o maior número possível entrevistados.

4.2 Coleta de dados

Foram enviados questionários por meio eletrônico via e-mail para todos os 3.071 ativos e com endereços eletrônicos atualizados junto ao CRP-14/MS, dos quais foram obtidos 322 retornos.

Para realizar a coleta com os empregadores foi realizado um contato inicial por telefone para convite e identificação do participante, posteriormente foi realizado o envio de carta de apresentação do projeto de pesquisa e agendamento da entrevista e, por fim, a entrevista presencial junto aos empregadores, com preenchimento manual das questões e auxílio dos pesquisadores para obtenção do máximo de entendimento e fidelidade às questões solicitadas, tendo sido entrevistados ao todo vinte e quatro empregadores.

A análise dos dados foi realizada por meio de dois softwares: o Excel e o Minitab, o teste estatístico utilizado foi o Qui-Quadrado, que tem por finalidade a comparação entre grupos a fim de identificar se há comportamento diferente entre ambos com relação a um determinado critério.

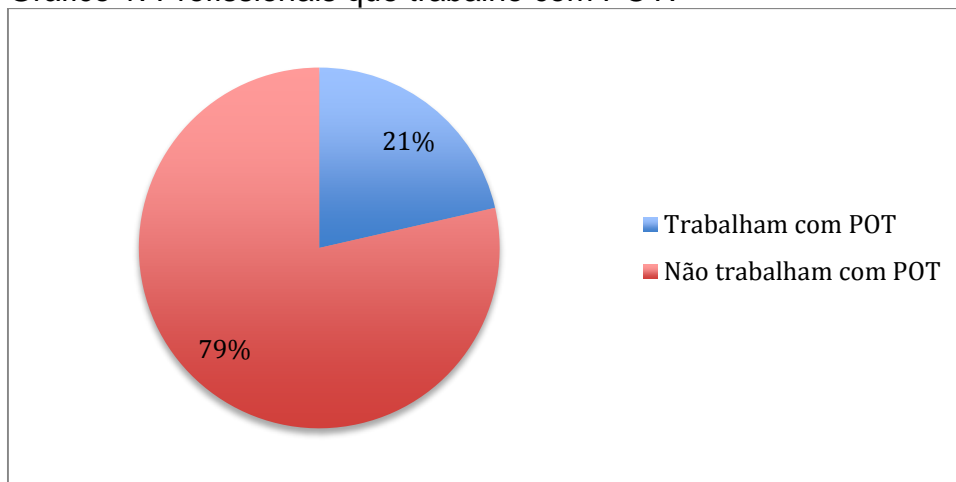
5. A PESQUISA COM OS PSICÓLOGOS

5.1 Questões gerais

A seguir, são demonstradas as tabelas com os resultados individuais de cada questão aplicada no questionário dos psicólogos. Observe-se que algumas tabelas serão apresentadas ao longo do trabalho, na etapa de análise dos dados relativos a atuação dos psicólogos em POT.

Dentre os 322 psicólogos que responderam, tem-se 253 psicólogos que não atuam em POT e 69 psicólogos que atuam em POT, como segue apresentado no Gráfico 1.

Gráfico 1: Profissionais que trabalho com POT.



Fonte: Elaborado pelo autor.

5.2 ANÁLISES SOBRE A ATUAÇÃO DO PROFISSIONAIS QUE ATUAM EM POT

As questões referentes às próximas 4 tabelas referem-se a análises sobre a atuação desses profissionais que exercem atividades em Psicologia Organizacional e do Trabalho no estado de Mato Grosso do Sul, levando em consideração

questionamentos como experiências em POT durante a graduação, níveis de pós-graduação, atividades complementares e planejamento.

Tabela 4: Quantidade de empresas em que teve experiência prática de POT durante a formação acadêmica

	n	%
Uma	44	63,8
Duas	17	24,5
Mais de 3	6	8,7
Três	2	2,9
Total	69	100

Fonte: Elaborado pelos Autores da Pesquisa

O demonstrativo da Tabela 4 evidencia um alto percentual de profissionais que afirmaram ter tido experiência prática de POT em somente uma empresa durante a formação acadêmica (63,8%).

Tabela 5: Nível de pós-graduação dos profissionais que atuam em POT.

	n	%
Especialização	49	71,0
Mestrado	9	13,0
Doutorado	3	4,4
Nenhum	8	11,6
Total	69	100,0

Fonte: Elaborado pelos Autores da Pesquisa

A maioria de psicólogos de Mato Grosso do Sul que atuam em POT afirmou ter concluído ou estar concluindo apenas Especialização como nível máximo de pós-graduação – *Latu sensu* (71,0%), segundo o que demonstra a Tabela 5. Por outro lado, destaca-se também, sobre esse item da pesquisa, o baixo percentual de profissionais que chegaram a concluir ou estão concluindo nível de pós-graduação em Doutorado – *Strictu sensu* (4,4%).

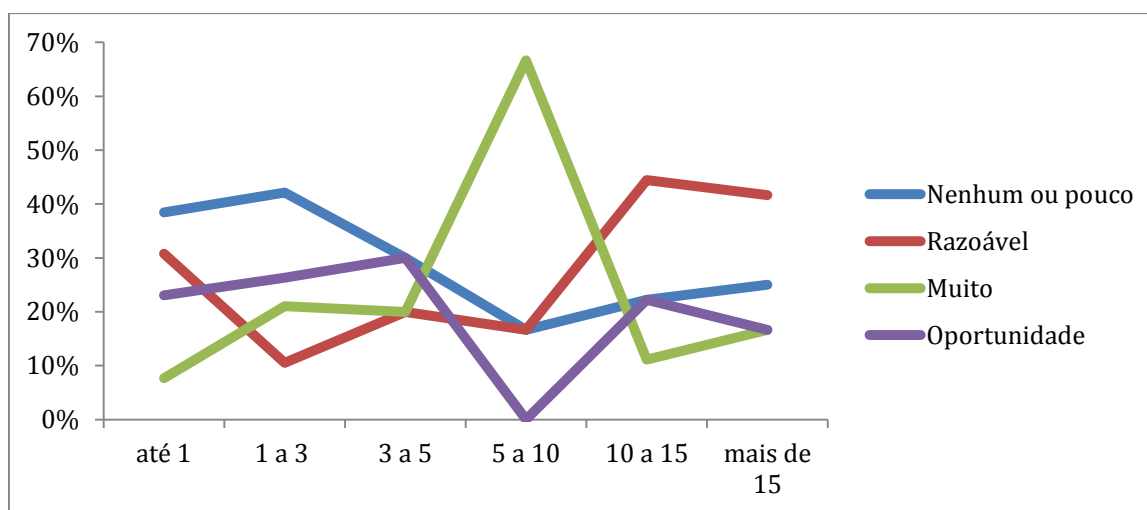
Tabela 6: Quantidade de Atividades complementares, exceto pós-graduação, realizadas nos últimos 2 anos por profissionais que atuam em POT.

	n	%
Mais de 3	20	29,0
Três	8	11,6
Duas	16	23,2
Uma	12	17,3
Nenhuma	13	18,9
Total	69	100,0

Fonte: Elaborado pelo autor.

É demonstrado na Tabela 6 um equilíbrio entre o número de atividades complementares além da pós-graduação realizado nos últimos dois anos. Desta forma, ganha destaque nesse item o fato de que somados os percentuais daqueles que realizaram duas, três ou mais de três atividades neste período chega-se a 63,8% (29,0%, 23,2% e 11,6 respectivamente).

Gráfico 2: Grau de Planejamento para atuação em POT x Tempo de atuação (anos).



Fonte: Elaborado pelo autor.

Foi analisado, na questão demonstrada no Gráfico2, o Grau de planejamento executado pelos profissionais para ingressarem na POT de acordo com seu tempo de atuação nessa área. Sobre esse item demonstra-se que praticamente um terço dos entrevistados, independente de seu tempo de atuação em POT, começou a atuar na área por uma Oportunidade de momento (conjuntura). Destaca-se ainda, que o único grupo que mencionou ter sua inserção na área realizada com Total

planejamento foi aquele de psicólogos que têm entre 5 e 10 anos de atividade em POT (33,3%), além da afirmação desse mesmo grupo de ter a inserção realizada sob Muito planejamento (33,3%). Essas duas características somadas (66,7%) podem evidenciar certo destaque desses profissionais na área nos últimos anos.

5.2 Questões específicas por tipo de organização

Ao serem analisadas as questões específicas de psicólogos que atuam em POT, foram desenvolvidas algumas tabelas que demonstram os principais resultados da atuação dos profissionais considerando o tipo de empresa em que prestam serviços, que demonstra dados gerais, independente do tipo de empresa para o qual o profissional presta serviços relacionados à POT.

Tabela 7: Acesso ao desenvolvimento de POT com relação ao tipo de organização.

	Pública	Privada	Sem Fins Lucrativos
Por meio de convite	7,7	25,8	20,0
Por Processo Seletivo ou Concurso	84,6	58,0	40,0
Por Indicação	0,0	16,2	40,0
Para desenvolver Pesquisa	7,7	0,0	0,0
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborado pelo autor.

Com relação à forma como o profissional foi inserido na organização de trabalho onde exerce POT, a Tabela 8 demonstra que o Processo Seletivo ou Concurso configurou-se como a maneira mais recorrente de inserção com 84,6% para empresas públicas, 58,0% para empresas privadas e 40,0% para empresas sem fins lucrativos.

Tabela 8: Carga Horária Semanal de Desenvolvimento de POT x Tipos de Organização.

	Pública	Privada	Autônomo	Sem Fins Lucrativos
Até 20 horas	15,4	12,8	45,0	60,0
De 20 a 30 horas	15,4	6,5	30,0	0,0
De 30 a 40 horas	53,8	35,5	15,0	0,0
Acima de 40 horas	15,4	45,2	10,0	40,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborado pelo autor.

Sobre o item relacionado à carga horária semanal destinada ao trabalho em POT, resta claro na Tabela 8 que no caso das empresas Privadas a carga horária dedicada tende a ser maior haja, vista que 80,7% dos entrevistados que atuam nesse tipo de organização disseram que o fazem com dedicação de 30 a 40 horas (35,5%) ou acima de 40 horas (45,2%). Em contrapartida, é representativo o percentual de psicólogos que prestam serviços de POT como autônomos e/ou consultores com carga horária de até 20 horas semanais (45,0%).

Tabela 9: Renda Mensal ao Desenvolver Atividade POT x Tipos de Organização.

	Pública	Privada	Autônomo / Consultoria	Sem Fins Lucrativos
Nenhuma Renda	0,0	0,0	0,0	20,0
Até R\$ 1.000,00	0,0	16,1	15,0	0,0
R\$ 1.000,00 a R\$ 1.700,00	7,7	22,6	10,0	40,0
R\$ 1.700,00 a R\$ 2.400,00	30,8	35,5	25,0	20,0
R\$ 2.400,00 a R\$ 5.000,00	46,1	16,1	35,0	20,0
R\$ 5.000,00 a R\$ 10.000,00	0,0	6,5	15,0	0,0
R\$ 10.000,00 a R\$ 15.000,00	15,4	3,2	0,0	0,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborado pelo autor.

A Tabela 9, que se refere à Renda mensal percebida por psicólogos que praticam a POT, demonstra que no caso das empresas públicas pode-se afirmar que há um padrão de remuneração que vai essencialmente de R\$ 1.700,00 a R\$ 5.000,00, com 76,9% dos casos, sendo 30,8% com salários entre R\$ 1.700,00 e R\$ 2.400,00 e 46,1% com salários que variam de R\$ 2.400 a R\$ 5.000,00. No que diz respeito aos profissionais de empresas privadas, ao contrário do que ocorre nas empresas públicas, não há padronização salarial dominante, com pequeno destaque para a faixa salarial que vai de R\$ 1.700,00 a R\$ 2.400,00 (35,5%).

Observa-se também que os serviços autônomos e/ou de consultoria tendem a remunerar melhor com 50,0% dos salários mensais concentrados entre R\$ 2.400,00 e R\$ 10.000,00. No caso das empresas sem fins lucrativos, há concentração do nível salarial mensal entre R\$ 1.000,00 e R\$ 1.700,00 (40,0%). Destaca-se ainda o percentual de profissionais que percebem salários mensais entre R\$ 10.000,00 e R\$ 15.000,00 em empresas Privadas (15,4%).

Tabela 10: Nível de Satisfação no Desenvolvimento de POT pelos tipos de Organização.

	Pública	Privada	Autônomo/ Consultoria	Sem Fins Lucrativos
Muito Baixo	38,5	12,9	0,0	20,0
Baixo	15,4	12,9	0,0	40,0
Normal	23,0	38,7	30,0	20,0
Alto	7,7	19,4	40,0	20,0
Muito Alto	15,4	16,1	30,0	0,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborado pelo autor.

Os Níveis de satisfação no desenvolvimento da POT nas organizações estão verificados na Tabela 10 e demonstram que em empresas Públicas é alto o percentual de profissionais que não parecem satisfeitos com seu trabalho, sendo que o somatório entre Muito Baixo (38,5%), Baixo (12,9%) e Normal (23,0%) chega a 76,9%. Observa-se que ocorre o contrário em empresas privadas e serviços de Autônomo e/ou Consultoria, com 74,2% dos entrevistados de empresas privadas afirmando que tem entre Normal (38,7%), Alto (19,4%) ou Muito Alto (16,1%) nível de satisfação, enquanto que para 40,0% dos autônomos e/ou prestadores de serviços é Alto o nível de satisfação ao prestar serviços em POT. No caso das empresas Sem fins lucrativos ganha destaque o fato de que 50% dos entrevistados têm Baixo nível de satisfação o prestar serviços de POT nessas organizações.

Tabela 11: Percepção de Oportunidade de Crescimento Profissional no Exercício da POT pelo tipos de Organização.

	Pública	Privada	Autônomo/ Consultoria	Sem Fins Lucrativos
Nenhuma Oportunidade	53,8	9,7	0,0	20,0
Poucas Oportunidades	15,4	22,6	30,0	40,0
Algumas Oportunidades	23,1	48,4	40,0	20,0
Muitas Oportunidades	7,7	19,4	30,0	20,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborado pelo autor.

Nas organizações públicas a percepção de oportunidade de crescimento profissional no exercício da POT é significativamente inferior que nas instituições privadas ou autônomas e/ou consultoria. P-valor = 0,04 teste Qui-Quadrado.

Tabela 12: Abordagens teórico-metodológicas que mais fundamentam o desenvolvimento do trabalho em POT

	n	%
Base Comportamental	26	37,7
Base Humanista	26	37,7
Base Cognitiva	22	31,9
Base Sócio histórica	20	29,0
Base Analítica	14	20,3
Base Psicanalítica	12	17,4
Base Existencialista	8	11,5
Outros	4	5,8
Base psicodramática	2	2,9

Fonte: Elaborado pelo autor.

OBS.: A questão referente à Tabela 12 permitia mais de uma resposta por participante, por isso os números obtidos somam mais de 100%.

A Tabela 12, encerra esta etapa de análises, demonstrando as respostas ao questionamento realizado sobre as diferentes abordagens teórico-metodológicas existentes no campo da psicologia, que fundamentam os trabalhos dos psicólogos atuantes no campo da POT. Destacam-se nesse sentido que as teorias psicológicas de Base Comportamental e Humanista apresentaram o mesmo índice percentual (37,7%) cada. Outras abordagens psicológicas citadas com percentual importante referem-se à Base Cognitiva e Base Sócio Histórica, com 31,9% e 29, % de ocorrências respectivamente.

Tabela 13: Quantidade de atividade complementares* com relação aos profissionais que trabalham como POT.

	Sim (%)	Não (%)	Total (%)
Uma	20,4	20,0	20,1
Duas	29,6	28,1	28,5
Três	14,8	13,5	13,8
Mais de três	35,2	38,4	37,6
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborado pelo autor.

*exceto pós-graduação.

Por hipótese, extrapolando os dados coletados para um conjunto amostral, foi realizado o teste Qui-Quadrado afim de identificar se há diferença significativa entre as pessoas que atuam ou não com POT em relação as atividades complementares que elas possuem, a um nível de 95% de confiança foi identificado que não há diferença significativa p-Valor = 0,98.

Tabela 14: Tipo da IES da graduação com relação a trabalhar com POT.

	Sim (%)	Não (%)	Total (%)
Privada	65,2	66,4	66,1
Pública	34,8	33,6	33,9
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborado pelo autor.

Por meio da análise a um nível de 95% de confiança não há diferença significativa (p -Valor = 0,85) entre as pessoas que trabalham ou não com POT em relação a IES que cursou.

Tabela 15: Pós-graduação com relação a trabalhar com POT.

	Sim (%)	Não (%)	Total (%)
Concluído	53,6	55,7	55,3
Cursando	31,9	25,7	27,0
Nenhuma	14,5	18,6	17,7
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborado pelo autor.

Ao analisar os psicólogos que atuam com POT em relação a pós-graduação não foi identificada diferença significativa (p -Valor = 0,52).

Tabela 16: Escolaridade em relação a atuação com POT.

	Sim (%)	Não (%)	Total (%)
Especialização	83,1	79,4	80,2
Mestrado	11,9	17,2	16,0
Doutorado	5,1	3,4	3,8
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborado pelo autor.

Não há diferença significativa (p -Valor = 0,55) com relação a atuação em POT e o nível de escolaridade.

Tabela 17: Ramo de atuação profissional com relação a atuar com POT

	Sim (%)	Não (%)	Total (%)
Primeira*	24,6	28,9	27,9
Segunda**	72,5	61,6	64,1
Terceira***	2,9	9,5	8,0
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborado pelo autor.

*Primeira: Exerço atualmente atividades profissionais no campo da psicologia e em outro campo.

**Segunda: Exerço atualmente atividades profissionais somente no campo da psicologia.

***Terceira: Não exerço atividade profissional atualmente, mas já o fiz no campo da psicologia.

Não há diferença significativa (p-Valor = 0,12) entre os psicólogos que trabalham com POT em relação ao ramo de atuação profissional.

Tabela 18: Relação entre a abordagem teórico-metodológica e a IES de formação.

	Privada (%)	Pública (%)	Total (%)
Base Comportamental	22,2	15,7	19,7
Base Humanista	22,2	15,7	19,7
Base Cognitiva	18,5	13,7	16,7
Base Sócio histórica	11,1	21,6	15,2
Base Analítica	11,1	9,8	10,6
Base Psicanalítica	7,4	11,8	9,1
Base Existencialista	3,7	9,8	6,1
Outros	3,7	2,0	3,0
Total	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborado pelo autor.

Não há diferença significativa (p-Valor = 0,43) a um nível de confiança de 95% da base teórico-metodológica utilizada pelos profissionais que trabalham com POT em relação a sua IES de formação.

Tabela 19: Abordagem teórico-metodológica em relação ao tipo da empresa.

	Sem fins lucrativos	Privada	Pública	Consultoria/ Autônomo	Total
Comportamental	9,1	24,6	10,3	23,7	20,3
Humanista	36,4	16,4	17,2	23,7	20,3
Cognitiva	9,1	21,3	13,8	10,5	15,9
Sócio histórica	27,3	9,8	24,1	15,8	15,9
Analítica	9,1	9,8	6,9	13,2	10,1
Psicanalítica	0,0	11,5	13,8	2,6	8,7
Existencialista	9,1	4,9	6,9	5,3	5,8
Outras	0,0	1,6	6,9	5,3	2,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

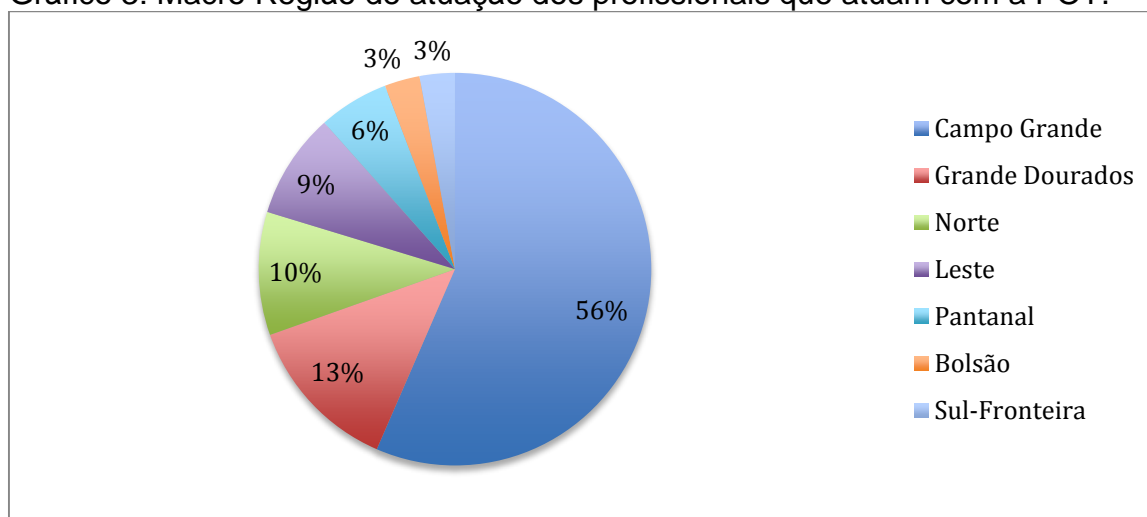
Fonte: Elaborado pelo autor.

Tabela 20: Condição profissional com relação a pós-graduação.

	Concluído	Cursando	Nenhuma	Total
Exerço atualmente atividades profissionais no campo da psicologia e em outro campo	26,5	27,6	22,8	26,1
Exerço atualmente atividades profissionais somente no campo da psicologia	64,0	64,4	40,4	59,9
Não exerço atividade profissional atualmente, mas já o fiz no campo da psicologia	7,3	4,6	12,3	7,5
Nunca exerci nenhum tipo de atividade profissional	2,2	3,4	24,5	6,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborado pelo autor.

Gráfico 3: Macro Região de atuação dos profissionais que atuam com a POT.



Fonte: Elaborado pelo autor.

Campo Grande: Campo Grande, Jaraguari, Ribas do Rio Pardo, Sidrolândia, Terenos, Nova Alvorada.

Grande Dourados: Dourados, Caarapó, Fátima do Sul, Maracaju, Rio Brilhante.

Norte: São Gabriel D'Oeste, Rio Verde, Pedro Gomes, Coxim, Costa Rica, Camapuã.

Leste: Nova Andradina, Taquarussu, Ivinhema, Bataguassu.

Pantanal: Corumbá, Miranda, Aquidauana, Anastácio.

Bolsão: Três Lagoas, Água Clara, Aparecida do Taboado, Cassilândia, Chapadão do Sul, Paranaíba, Selvíria.

Sul-Fronteira: Ponta Porã, Tacuru, Sete Quedas, Amambai.

6. A PESQUISA COM OS EMPREGADORES

Nesta seção do relatório são apresentadas e analisadas individualmente as questões da pesquisa realizada junto a organizações de trabalho. Em alguns casos,

a pesquisa realizada junto aos gestores permitiu observar certos fatores que caracterizam as relações de trabalho com os psicólogos(as) e que serão apresentadas logo abaixo das tabelas.

Os resultados das questões qualitativas foram quantificados para facilitar suas análises posteriores.

Tabela 21: Tipo de Empresa entrevistadas.

	n	%
Pública	4	16,7
Privada	19	79,1
Sem Fins Lucrativos	1	4,2
Total	24	100,0

Fonte: Elaborado pelo autor.

Tabela 22: Empresa Familiar

	n	%
Sim	10	41,7
Não	14	58,3
Total	24	100,0

Fonte: Elaborado pelo autor.

Tabela 23: Regime de Trabalho

	n	%
CLT	21	87,5
Contrato	2	8,3
Indicação	1	4,2
Total	24	100,0

Fonte: Elaborado pelo autor.

Tabela 24: Existência de cargo de psicólogo(a) no organograma da empresa

	n	%
Sim	9	37,5
Não	15	62,5
Total	24	100,0

Fonte: Elaborado pelo autor.

Sobre este item apresentado na Tabela 24, alguns empregadores justificaram quais são as dificuldades encontradas para haver cargo de psicólogo(a) no organograma da empresa. As citações foram: “Está em fase de implementação”; “Aumento de custos” e “Indefinição da função”.

Tabela 25: Cargo ocupado pelo psicólogo na empresa

	n	%
Analista de RH	7	29,2
Psicólogo	5	20,8
Assessor de RH	4	16,6
Não responderam	5	20,8
Assessor Técnico	1	4,2
Assessor Administrativo	1	4,2
Professor	1	4,2
Total	24	100,0

Fonte: Elaborado pelo autor.

Tabela 26: Critério de seleção para contratação do psicólogo

	n	%
Experiência na função	11	45,8
Não há critérios definidos	8	33,3
Indicação	3	12,5
Exigências de edital	2	8,3
Total	24	100,0

Fonte: Elaborado pelo autor.

Na Tabela 26 o que mais aparece citado pelos empregadores ouvidos é que a experiência na função é o mais relevante para a contratação do psicólogo.

Tabela 27: Classificação hierárquica do psicólogo(a) na empresa.

	n	%
Subordinado à gerência	13	54,1
Subordinado à diretoria	7	29,2
Não há definição no organograma	3	12,5
Alinhado (organograma circular)	1	4,2
Total	24	100,0

Fonte: Elaborado pelo autor.

Os psicólogos, em geral, são subordinados à gerência das empresas (54,1% das menções), conforme demonstra a Tabela 27, porém, é relevante o número de empresas em que acima do psicólogo está apenas a posição de diretoria (29,2 % das menções).

Tabela 28: O psicólogo(a) participa das tomadas de decisão.

	n	%
Sim	15	62,5
Não	9	37,5

Fonte: Elaborado pelo autor.

A Tabela 28 evidencia que entre o grupo de empregadores ouvidos, há importância do psicólogo na tomada de decisão da empresa, 62,5% participa.

Tabela 29: O psicólogo(a) participa do planejamento estratégico da empresa.

	n	%
Sim	6	25,0
Não	18	75,0

Fonte: Elaborado pelos Autores da Pesquisa

A Tabela 29, mostra a limitação da atuação do psicólogo no âmbito da empresa, tendo em vista que é grande a frequência de empresas em que o psicólogo(a) não participa do planejamento estratégico (75,0 % das menções), o que sugere que ele de fato mantém sua atuação voltada para o departamento ao qual pertence. Nos casos em que a empresa aceita essa participação houve as seguintes citações: “na elaboração do plano de metas, diretrizes e manuais de procedimento”; “para compartilhar seus conhecimentos na área de atuação”. Tal resultado pode ser indicativo da necessidade que haja, em todas as instancias da psicologia, e, especialmente, dos profissionais da psicologia que atuam em POT, maior esclarecimento sobre a atuação do profissional psicólogo(a) nos âmbitos estratégicos e políticos das empresas em que atuam.

Tabela 30: Que atividades percebem maior necessidade de atuação/intervenção do psicólogo(a).

	n	%
Solução de conflitos	8	33,3
Recrutamento e seleção	6	25,0
Contratações e demissões	5	20,8
Apoio psicológico	3	12,5
Aplicação de testes	2	8,3
Recursos Humanos	1	4,2
Atividades Operacionais	1	4,2

Fonte: Elaborado pelos Autores da Pesquisa

OBS.: A questão referente à Tabela 30 permitia mais de uma resposta por participante, por isso os números obtidos somam diferente de 100%.

Embora a Tabela 30 demonstre com certo destaque a Solução de conflitos (33,3% das menções), quando somados os itens Recursos Humanos (4,2% das menções), Contratações e Demissões (20,8% das menções) e Recrutamento e Seleção (25% das menções) fica bastante evidente que as empresas utilizam os trabalhos dos psicólogos frequentemente para o exercício de funções tradicionais do setor de recursos humanos, do que para procedimentos que exijam mais desses profissionais como o desenvolvimento equipes e a gestão do comportamento dos colaboradores da empresa.

7. ANÁLISE E DESCRIÇÃO DA ATUAÇÃO DOS PSICÓLOGOS, RELACIONANDO SUAS DECLARAÇÕES ÀS DECLARAÇÕES DOS EMPREGADORES

Nesta seção do trabalho são realizadas as análises de resultados importantes obtidos nas pesquisas com psicólogos(as) e com empregadores e, a partir disso, serão levantadas hipóteses sobre a atuação dos psicólogos junto às organizações.

Para esta análise, foram retirados da pesquisa com os empregadores, os termos que apareceram com mais frequência, consolidando o uso da técnica de *saturação* prevista na orientação metodológica da Construção do *Corpus* da Pesquisa. Da pesquisa com os psicólogos serão apresentadas reproduções de tabelas de resultados já apresentados anteriormente e também tabelas novas, contendo cruzamentos de informações obtidas junto a tabelas já apresentadas.

A fim de facilitar o entendimento, a cada análise será apresentada primeiramente a tabela relativa aos resultados da pesquisa com psicólogos(as) e, posteriormente, procede-se à apresentação das palavras chaves (termos saturados) encontradas nas questões realizadas com os empregadores e, na sequência um levantamento de hipóteses a serem consideradas.

Tabela 31: Regime de trabalho no desenvolvimento de POT x Tipo de Organização.

	Pública	Privada	Sem Fins Lucrativos
Outra função, com funções de psicólogo, pela CLT	15,4	45,1	0,0
Como psicólogo, estatutário	84,6	0,0	0,0
Como psicólogo, pela CLT	0,0	35,5	20,0
Como professor de psicologia, pela CLT	0,0	9,7	0,0
Prestador de Serviço em Psicologia, como autônomo	0,0	9,7	0,0
Cooperado	0,0	0,0	20,0
Trabalho voluntário	0,0	0,0	60,0

Fonte: Elaborado pelo autor.

Palavras-chaves extraídas da pesquisa com os empregadores (termos saturados), extraídos da análise das respostas dos empregadores às seguintes questões apresentadas:

- Há dificuldades de definição do cargo de psicólogo no organograma da empresa?
- Quais são os Cargos em que são contratados os psicólogos.

Dificuldades para definir os cargos: Aumento de custos; Falta de definição da função; Falta de cultura;

Cargos descritos: Assessor de RH, Assistente de RH; Analista de RH, Psicólogo, Assessor Técnico, Assistente Administrativo, Psicólogo Organizacional, Professor.

Fonte: Elaborado pelo autor.

Hipóteses levantadas:

Na Tabela 31 resta demonstrado que no caso das empresas privadas há uma importante divisão de percentuais entre aqueles que são contratados com a função específica de psicólogo(a) e outros que são contratados para exercer o papel de psicólogo, porém “registrados” em outra função na empresa. Na análise entre as duas pesquisas, mostraram-se claras as convergências nesse sentido, tendo em vista que nas entrevistas com os empresários houve grande recorrência de respostas que remetem a dificuldades para definição de cargos, sendo descritos

vários cargos, além do cargo de psicólogo, que frequentemente são oferecidos a esses profissionais, características comuns entre as declarações de psicólogos e empregadores que têm levado a possíveis distorções e desvios de funções dos psicólogos(as).

As próximas Tabelas (32 a 34) são relacionadas a um mesmo item. Optou-se, por conta dos diferentes resultados, por apresentá-las separadamente, por tipo de organização, procedendo posteriormente a análise das palavras saturadas na pesquisa com os empregadores e posteriormente o levantamento das hipóteses.

Tabela 32: Atividades de POT que exerce com mais frequência em Empresa Pública

	n	%
Avaliação de Desempenho	9	46,1
Desempenho de Pessoal	5	23,1
Orientação Psicológica	3	15,4
Treinamento	2	15,4

Fonte: Elaborado pelo autor.

Tabela 33: Atividades de POT que exerce com mais frequência em Empresa Privada

	n	%
Recrutamento e seleção	21	67,7
Treinamento	11	35,5
Mapeamentos	4	12,9
Avaliação de desempenho	3	9,7
Descrição de cargos	3	9,7
Aplicação de clima organizacional	1	3,2

Fonte: Elaborado pelo autor

Tabela 34: Atividades de POT exerce com mais frequência em empresa sem fins lucrativos.

	n	%
Treinamentos e palestras	3	60,0
Recrutamento e seleção	2	40,0
Avaliação psicológica	2	40,0
Atendimento psicoterapêutico	1	20,0
Atendimento clínico	1	20,0
Trabalho com crianças especiais	1	20,0

Fonte: Elaborado pelo autor

OBS.: A questão referente às Tabelas 31 a 34 permitia mais de uma resposta por participante, por isso os números obtidos somam diferente de 100%.

Palavras-chaves extraídas da pesquisa com os empregadores (termos saturados), extraídos da análise das respostas dos empregadores às seguintes questões apresentadas:

- Quais práticas são desenvolvidas pelo psicólogo em sua empresa?

Práticas descritas: Assessoria, Treinamento de novos, Aplicação de testes, Demissão, Rotinas de Departamento Pessoal, Recrutamento e seleção, Análise de currículos, Avaliação de desempenho, Saúde do trabalhador, Planejamento de ações sociais, Suporte a problemas familiares, Segurança no trabalho.

Fonte: Elaborado pelos Autores da Pesquisa

Descrição:

No que diz respeito às principais atividades desenvolvidas no campo da POT, evidenciou-se, por meio da pesquisa com os psicólogos, que há poucas funções de destaque sendo exercidas pela maioria dos profissionais, independente do tipo de empresa em que atuam, sendo que na empresa Pública destaca-se a Avaliação de desempenho (46,1%); na empresa Privada o Recrutamento e seleção (67,7%) e o Treinamento (35,5%) e na empresa Sem Fins Lucrativos Treinamentos e palestras (60,0%) e Recrutamento e Seleção (40,0%) e Avaliação Psicológica (40,0%).

Observando-se os termos saturados extraídos da pesquisa com os empregadores têm-se que, de fato, há convergência em boa parte dos posicionamentos tanto dos empregadores quanto dos profissionais entrevistados, confirmando a predominância de tarefas que remetem a funções menos estratégicas desenvolvidas pelos psicólogos dentro das empresas.

Tem-se ainda que, ao se fazer uma correlação entre os resultados da análise da Tabela 31 com os resultados da análise das Tabelas 32 a 34, percebe-se que os possíveis desvios de função e subutilização do potencial dos(as) psicólogos(as) estão ligados ao fato de que empregador, por quaisquer que sejam os motivos, reconhecem o papel dos psicólogos nas organizações somente para atividades menos estratégicas e mais operacionais. Tal interpretação pode ser entendida como uma deficiência dos próprios psicólogos(as) em não desenvolver uma estratégia profissional adequada, que permita e facilite a compreensão do seu papel por parte dos empregadores.

Tabela 35: Competências aplicadas no exercício da POT.

	n	%
Análise do comportamento humano	17	24,5
Escuta qualificada	16	23,0
Avaliação Psicológica	15	21,7
Visão sistêmica	13	20,2
Testes psicológicos	12	17,3

Fonte: Elaborado pelo autor

OBS.: A questão referente à Tabela 35 é uma questão aberta e permitia mais de uma resposta por participante, por isso os números obtidos somam diferente de 100%.

Antes de proceder à descrição deste caso demonstram-se, a seguir, algumas respostas que não foram consideradas pelos realizadores da pesquisa como competências específicas da psicologia. São elas:

Comunicação; Concentração; Contornar situações adversas; Cooperação; Disponibilidade; Empatia; Flexibilidade; Foco em resultado; Imparcialidade nas decisões; Manter imparcialidade; Manter sigilo profissional; Meticulosidade; Observação; Organização; Pró atividade; Relacionamento assertivo; Relações de Poderes; Respeito a valores e crenças; Respeito ao próximo; Trabalho em equipe; Valorização do capital humano.

Palavras-chaves extraídas da pesquisa com os empregadores (termos saturados), extraídos da análise das respostas dos empregadores às seguintes questões apresentadas:

- Quais práticas são desenvolvidas pelo psicólogo em sua empresa?

Comportamentos descritos: Intermediação em conflitos internos, Endomarketing, Formação dos treinamentos e cronogramas específicos da área, Atuação estratégica no desenvolvimento de pessoas, Auxílio ao alcance de metas, Aplicação de conhecimentos em processos; apoio nas decisões; Definição e aplicação de ações estratégicas; Aplicação de inovação; Alinhamento com o mercado.

Fonte: Elaborado pelo autor.

Descrição:

Com relação às competências adquiridas durante a formação acadêmica e que são aplicadas no exercício da POT observou-se que há certo equilíbrio no uso

delas entres os diversos tipos de organização pesquisados e que, embora os empregadores não utilizam os termos técnicos para se referirem ao assunto, aquilo que foi citado pelos (as) psicólogos(as) têm razoável convergência aos comportamentos descritos pelos dirigentes das empresas.

Citam-se, como exemplo: Intermediação de conflitos (escuta qualificada), Atuação estratégica no desenvolvimento de pessoas (Análise do comportamento humano), Formação de treinamentos e programas e Auxílio no alcance de metas (Endomarketing), Definição e aplicação de ações estratégicas (Visão sistêmica) entre outros.

Apreende-se sobre esse tópico que, embora as empresas não tenham sistematicamente determinadas as funções (referindo-se ao cargo) do(a) psicólogo(a), os empregadores assimilam suas competências, hipoteticamente a partir da convivência e experiência profissional adquirida dentro da própria empresa.

Tabela 36: Dificuldades pessoais apresentadas ao desenvolver POT

	n	%
Aceitação do trabalho do psicólogo	19	27,5
Relacionamento com os gestores	13	18,8
Rigidez do comportamento organizacional	11	15,8
Falta de ética da empresa com relação ao trabalho do psicólogo	11	15,8
Colocação da teoria em prática	10	14,4
Convencimento sobre necessidades de mudanças	10	14,4

Fonte: Elaborado pelo autor.

OBS.: A questão referente à Tabela 36 é uma questão aberta e permitia mais de uma resposta por participante, por isso os números obtidos somam diferente de 100%.

Palavras-chaves extraídas da pesquisa com os empregadores (termos saturados), extraídos da análise das respostas dos empregadores às seguintes questões apresentadas:

- Existe diferença entre o que o psicólogo desenvolve e aquilo que a empresa esperava?

Dificuldades descritas: Falta de noção de administração básica na graduação, Tem pouca iniciativa, Não atua na empresa como um todo, É um profissional muito fechado, falta dinâmica.

Fonte: Elaborado pelo autor.

Descrição:

Sobre as dificuldades pessoais que os(as) psicólogos(as) dizem encontrar para desenvolver suas atividades de POT três delas (Aceitação do trabalho do psicólogo - 27,5%; Relacionamento com os gestores – 18,8% e Rigidez do comportamento organizacional – 15,8%) confrontam com a visão que os empregadores apresentaram em suas respostas.

Percebe-se que nas áreas emocionais do relacionamento com os escalões mais altos da organização (demonstração de iniciativa, visão holística, expansão e pró-atividade, dinamismo etc.) existe um déficit, hipoteticamente, de ambas as partes, haja vista que as considerações dos empregadores remetem a quesitos que deveriam, por excelência, serem abordados e trabalhados pelos psicólogos, ao contrário de servirem de fonte de dificuldades no relacionamento com a empresa.

Tal distorção, apresentada na análise encontradas nas duas pesquisas sobre essa questão, pode, como suposição, trazer um viés de que o(a) psicólogo(a) transforma suas deficiências de relacionamento em dificuldades originadas, erroneamente, pelas empresas.

As Tabelas 37 e 38 a seguir são complementares.

Tabela 37: Conteúdos que fizeram parte da formação acadêmica relativas à POT, aplicados diretamente nas atividades profissionais

	n	%
Comportamento Organizacional	53	76,8
Recrutamento e Seleção	47	68,1
Saúde no Trabalho	34	49,3
Orientação Profissional e de Carreira	25	36,2
Administração de Pessoal	24	34,8
Análise do Trabalho	23	33,3
Emprego, Desemprego e Empregabilidade	13	18,8
Desenho Organizacional	13	18,8
Condições e Higiene do Trabalho	12	17,4

Fonte: Elaborado pelo autor.

Tabela 38: Atividades relacionadas aos conteúdos da formação acadêmica relacionados à POT, aplicadas diretamente nas atividades profissionais

	n	%
Recrutamento e seleção	26	37,7
Avaliação de desempenho	14	20,3
Avaliações de competência e de perfil profissional	14	20,3
Análise de situações	12	17,4
Pesquisa de clima organizacional	11	15,9
Realização de palestras	11	15,9
Desenvolvimento de projetos de qualidade de vida e saúde do trabalhador	9	13,0
Ações administrativas de RH	9	13,0
Treinamento e desenvolvimento	9	13,0

Fonte: Elaborado pelo autor.

Palavras-chaves extraídas da pesquisa com os empregadores (termos saturados), extraídos da análise das respostas dos empregadores às seguintes questões apresentadas:

- Na sua empresa, em quais atividades percebem a maior necessidade da atuação/intervenção do profissional psicólogo?

Conteúdos e atividades descritos: Em todas as decisões da área, No dimensionamento de equipes, Aprovação dos candidatos para encaminhamento ao gestor, Estratégias específicas de RH, Elaboração de projetos da área, Definição da condução dos processos de demissão e admissão, Recomendação estratégica no apoio a colaboradores agressivos ou desmotivados, Análise de novos negócios, Atuação fundamental na decisão de apoio psicológico, Endomarketing, Postura comportamental; Cumprimento de metas; Práticas de Planejamento.

Fonte: Elaborado pelo autor.

Descrição:

Por meio da análise das Tabelas 37 e 38, relacionadas às palavras-chaves extraídas da pesquisa com os empregadores, observa-se, pela forma como se expressa o psicólogo ao enumerar os conteúdos e atividades que ele julga desenvolver dentro das empresas, que sua visão é mais focada em questões técnicas e operacionais (Recrutamento e Seleção - 37,7%, Avaliação de

Desempenho - 20,3% e Avaliações de Competência e de Perfil Profissional – 20,3%), ao passo que os empregadores demonstram, por meio das palavras-chaves, expectativas e impressões de que o papel desse profissional deve ser mais estratégico dentro da empresa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS E PROPOSIÇÕES

Por meio do estudo realizado pode-se chegar a dois conjuntos de informação: o primeiro, que diz respeito a própria forma de desenvolvimento da pesquisa e o segundo, que trata dos resultados obtidos.

Ao realizar a pesquisa “DIAGNÓSTICO - Contribuição do Psicólogo Organizacional nos Processos de Trabalho”, a gestão 2014-2016 do CRP14-MS desenvolveu análises de dados quantitativos e qualitativos que puderam estratificar a situação atual do desenvolvimento da POT pelos psicólogos(as) quem atuam no estado de Mato Grosso do Sul.

Por meio desse instrumento, que teve também a consulta em empregadores do Estado, foi possível proceder a um mapeamento que garantiu ao CRP 14-MS uma visibilidade geral do mercado local da POT, conduzindo a conclusões embasadas naquilo que foi exposto, tanto pelos psicólogos(as) quanto pelos empregadores.

Tais percepções permitiram que fosse lançado um “olhar diferenciado” aos papéis do psicólogo(a) perante a sociedade, sobretudo no âmbito organizacional, o que oportuniza, a partir, da conclusão desse trabalho, o desenvolvimento de ações com planejamento estratégico adequado, focado em resultados que poderão atingir a toda a esta classe profissional.

Tem-se, portanto, que os resultados do trabalho permitiram chegar a necessidades que, supridas adequadamente, poderão dar suporte a futuros investimentos do CRP 14-MS em melhorias para o exercício da POT.

A necessidade de melhoria no sistema de comunicação entre o CRP14-MS e os psicólogos(as), com vistas a modificar o *status* de participação do profissional nas ações desenvolvidas pelo Conselho;

Paralelo ao cumprimento dos objetivos descritos no início deste relatório observaram-se, ao longo de toda a pesquisa - considerando-se as variáveis encontradas na elaboração e execução do trabalho (facilitadores e dificultadores) -

algumas necessidades específicas, relacionadas ao próprio CRP14-MS, que são merecedoras de registro:

- 1- Necessidade de melhorias no sistema de comunicação interno e também de comunicação com os psicólogos(as), tendo como base para tal conclusão o fato de que o cadastro de e-mails para o envio da pesquisa estava incompleto ou até mesmo diferente em cada setor consultado (secretaria, gerência e imprensa);
- 2- Treinamento adequado dos colaboradores internos do Conselho no sentido de que boa parte deles possam manipular adequadamente o sistema de informações disponível,

Considerando-se todos os itens expostos acima, tanto no que se refere às análises quanto ao que se refere às necessidades encontradas, o CRP14-MS considera exitosa a finalização da atual pesquisa, mas pretende que esta não seja o final de um debate saudável entre o Conselho e seus membros filiados, mas o início de um relacionamento mais consistente, duradouro e que possa trazer benefícios permanentes aos profissionais da psicologia em Mato Grosso do Sul.

Passando para os resultados da pesquisa é possível identificar que dentro dos psicólogos levantados a maioria não atua com POT e no geral a maioria é especialista. Ainda dentro das características gerais não foram identificadas diferenças significativas entre as características dos profissionais que trabalham ou não com POT, com exceção da perspectiva de oportunidade que aparece mais acentuada nas empresas privadas. Dentre as bases teórico-metodológica abordadas não há destaque para nenhuma entre os profissionais formados em instituições públicas ou privadas.

Quanto ao levantamento junto aos empregadores foram identificadas as principais expectativas que eles tem referente ao trabalho executado pelo psicólogo dentro da organização. A maioria dos entrevistados apresentou em relação à atuação do profissional de psicologia nas Organizações de Trabalho, uma visão referente a processos dentro do recursos humanos, atuando no recrutamento e seleção, treinamento e avaliações.

Esses pontos de atuação corroboram com as alegações das funções ditas pelos psicólogos que eles desempenham. Ponto de destaque na entrevista com os empregadores é a ausência da participação do psicólogo junto ao planejamento estratégico, evidenciando a falta desse profissional como membro pensante dentro

da organização, esse ponto também é destaque na entrevista com os psicólogos visto que eles colocam que atuam mais como executores de processos e que indica que há um longo caminho a ser percorrido para que os psicólogos atuem junto aos setores estratégicos das empresas, contribuindo para a elaboração de suas políticas de trabalho.

REFERÊNCIAS

CRESWELL, J. W. W. **Projeto de pesquisa**: métodos qualitativo, quantitativo e Misto. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

GASKELL, G.; BAUER, M. W. **Para uma prestação de contas pública**: além da amostra, da fidedignidade e da validade. *In*: BAUER, M. W.; GASKELL, G. (Ed.). Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático. 4. ed. Petrópolis: Vozes, 2005.

MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento**: pesquisa qualitativa em saúde. 12. ed. São Paulo: Hucitec, 2010.

PAIVA, F. G. Jr., LEÃO, A. L. M. S., MELLO, S. C. B. **Viabilidade e Confiabilidade na Pesquisa Qualitativa em Administração**. Revista de Ciências da Administração, v. 13, nº 31, p. 190-209, set/dez 2011.

PATTON, M. Q. Qualitative research and evaluation methods. 3. ed. London: Sage Publications, 2002.