

# A DEMANDA DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL EM MICROEMPRESAS E EMPRESAS DE PEQUENO PORTE NA CIDADE DE CACHOEIRO DE ITAPEMIRIM - ES

2011

**Cristiane Fernandes**

Graduada em Psicologia pela Faculdade do Espírito Santo - Unes (Brasil)

Email:

[chingo@ig.com.br](mailto:chingo@ig.com.br)

---

## RESUMO

Este artigo relata os dados de pesquisa realizada na cidade de Cachoeiro de Itapemirim/ES, entre os meses de outubro e novembro do ano de 2010 em empresas dos mais variados ramos de atividades, classificadas tributariamente como Microempresa e Empresa de Pequeno Porte. O Objetivo desta pesquisa foi investigar se há demanda para o psicólogo dentro das organizações, constatar a percepção dos gestores em relação ao trabalho do psicólogo dentro das organizações empresariais, identificar se existe psicólogo trabalhando nas empresas pesquisadas e conhecer o fazer do Psicólogo do Trabalho dentro das empresas entrevistadas.

**Palavras-chave:** Psicólogo do trabalho, psicologia, empresas, trabalho

---

## INTRODUÇÃO

De acordo Stoner e Freeman (1985) uma organização, define-se onde duas ou mais pessoas trabalham juntas. Para eles as organizações nos permitem viver em sociedade de modo civilizado, refletindo necessidades e valores culturalmente aceitos. Elas também preservam conhecimentos através das bibliotecas, museus, escolas e universidades, transformando-se em pontes entre as pessoas e os registros ali armazenados.

Ainda de acordo com Stoner e Freeman (1985), as pessoas acumulam conhecimentos e estudam para transformar todo este potencial armazenado em carreiras, seja em corporações empresariais, repartições públicas, escolas, igrejas, ou seja, para atuarem em organizações.

Chiavenato (2008) enfatiza que as pessoas passam maior parte de seu tempo nos locais onde trabalham, e que esta longa permanência constitui-se em uma forma de habitar. De acordo com ele, os aspectos ambientais do habitar do sujeito podem afetar o bem-estar psicológico, intelectual, a saúde mental e a integridade das pessoas.

Segundo Bento Espinosa (DELEUZE, 2002), que viveu de 1632 a 1677, cujas idéias foram influenciadas pelas teorias de Descartes, Maquiavel dentre outros. Este filósofo defende o ser ético, como sendo aquele que não faz distinção de órgãos ou organismos, funções, formas simétricas, localizações geográficas, sendo fundamental entender que, o corpo é formado por um conjunto, a totalidade dessas características. Espinosa (DELEUZE, 2002), define um corpo independentemente do seu tamanho, tipo, espécie ou classificação racial, como partículas individuais que estão sempre em movimento, e que este movimento varia de acordo com a velocidade com que estas partículas se movimentam. Esta movimentação dos corpos, afeta a individualização de cada corpo, ou seja, um corpo interfere no comportamento do outro e sobre o seu próprio comportamento. O que há na verdade, é uma rotatividade de influencias entre corpos que variam de acordo com sua movimentação. Um corpo interfere e é interferido de acordo com a velocidade com que as características se transformam em cada corpo. Quando ele diferencia um corpo de outro corpo, usando como critério a quantidade de afeto que cada um possui, ele esta dizendo que a quantidade de afeto pode ser entendida também como: experiências, habilidades ou capacidades de adaptação ao meio. Dentro desta quantidade de afeto (experiência) que permanece em cada indivíduo, e é privativa de cada sujeito, Espinosa (DELEUZE 2002) não faz distinção entre a artificialidade ou naturalidade dos afetos como são considerados, para ele o que importa, são a conseqüências que esses afetos provocam interferem e sofrem interferência em cada corpo.

Entendemos que a intervenção realizada pelo Psicólogo do Trabalho, pautada pelo emprego da Ética Espinosista dentro das organizações contribuirá para a edificação e solidificação de um ambiente fomentador de saúde, qualidade de vida e motivação no espaço destinado ao trabalho que se constitui nos tempos atuais como forma de sobrevivência.

Devido a todas estas variáveis aqui mencionadas, e por ser o psicólogo o profissional da área da saúde, acreditamos que as organizações são espaços onde o psicólogo deve conhecer e atuar de maneira preventiva e social no contexto do trabalho laboral.

Então tomando como base o aumento da Produção industrial no Brasil entre 2009 e 2010 e uma significativa elevação da demanda de Psicólogos do Trabalho em algumas cidades brasileiras das quais pesquisas e trabalhos acadêmicos apontam estes dados, como: cidade de São Paulo e Manaus, nos dispusemos a investigar se, no estado do Espírito Santo, em específico na cidade de Cachoeiro de Itapemirim/ES, em empresas classificadas tributariamente como Microempresas e Empresa de Pequeno Porte, existe a demanda para profissional da área em psicologia, pois de acordo com pesquisas realizadas pelo IBGE entre 2009 e 2010, um grande número de empresas vêm se instalando no estado atualmente.

De acordo com o instituto Jones dos Santos Neves em fevereiro de 2010, a produção industrial cresceu 37,9%, liderando a expansão da produção industrial no País.

Estados	(%)
Espírito Santo	31,6
Minas Gerais	26,0
Pernambuco	24,7
Amazonas	22,5
São Paulo	20,9
Rio de Janeiro	17,8
Ceará	15,8
Santa Catarina	12,4
Rio Grande do Sul	11,5
Pará	9,0
Bahia	7,8
Paraná	2,4

Produção Industrial no Brasil por unidades da Federação Variação (%) entre Fevereiro de 2009 e Fevereiro de 2010. – Fonte IBGE.

Segundo o presidente da Junta Comercial do Espírito Santo, o estado registrou mais de 2,6 mil novas empresas, configurando o nascimento de 30 novas empresas por dia. Ainda de acordo com ele estes novos empreendimentos estão gerando trabalho e renda para muitas pessoas.

Em trabalho realizado por Cavalcante e Moraes (2009), no maior parque industrial da Amazônia – Pólo Industrial de Manaus - com aproximadamente 400 empresas, existe um aumento substancial de postos de trabalho para o profissional psicólogo dentro das organizações.

Já na Grande São Paulo, de acordo como o Conselho Regional de Psicologia de São Paulo, psicólogos vem sendo requisitado através de entidades sindicais e patronais para inserir trabalhadores desempregados novamente no mercado de trabalho através das políticas de formação de profissionais. Também em São Paulo, devido a exigências das empresas no que diz respeito à saúde mental do trabalhador, os sindicatos estão contratando psicólogos para atuarem na área de organização do trabalho.

Com base nos dados, discutidos anteriormente, nos propusemos a verificar se os proprietários – empresários – de Microempresas e Empresas de Pequeno Porte localizadas na cidade de Cachoeiro de Itapemirim/ES, dos mais diversificados ramos de atividades como: Indústrias e Serrarias de Mármore e Granito, Comércio Varejista de Alimentos, Comércio de Material de Construção, Indústrias de Metal Mecânica e Fabricação de Máquinas, Comércio Varejista de Baterias, Posto de Combustível, Comércio Varejista de Tintas e Tintas automotivas, Comércio Varejista de Parafusos e Ferramentas, Fundição de Metais, Prestadoras de Serviços e Comércio de Vidros Automotivos, possuem conhecimento sobre a atuação do profissional da psicologia dentro das organizações, seja em qualquer subárea dentro do sistema da Gestão de Pessoas.

Para tanto, primeiramente será apresentado um breve histórico da psicologia do trabalho, transcrevendo os enfoques individualistas, sistêmico e políticos que nortearam o fazer do psicólogo dentro das organizações, e o surgimento da psicologia enquanto profissão no Brasil.

A partir dos trabalhos de Bastos e Martins (1990), Azevedo e Botomé (2001), faremos uma breve discussão sobre as atribuições do psicólogo dentro das organizações.

A partir de Chiavenato (2003) falaremos também sobre o surgimento da abordagem humanista dentro das organizações e sobre a experiência realizada de Hawthorne em Chicago, entre os anos de 1927 a 1932.

A partir de pesquisas realizadas pelo Conselho Federal de Psicologia (1989) e por Zanelli (2008) será possível identificar quais as atividades são desempenhadas pelos psicólogos dentro das organizações e qual seu perfil profissional.

Em um segundo momento, será destacado as influências da globalização no surgimento de novas atribuições do Psicólogo do Trabalho.

Sob a ótica de Spector (2008) e pesquisas realizadas no sul do Brasil, serão apontados os transtornos comportamentais, doenças e lesões ocupacionais que se apresentam no trabalhador no decorrer de suas atividades laborais.

Será abordada também a atuação do psicólogo na prevenção de doenças ocupacionais e o papel do psicólogo na gestão de qualidade de vida, a partir dos trabalhos de Chiavenato (2008) e Silva (2007).

Durante o trabalho, será feito um breve esclarecimento sobre o que vem a ser Micro empresa e Empresa de Pequeno Porte, os objetivos gerais e específicos do trabalho, os dados coletados e análises da pesquisa.

No último momento serão apresentadas as considerações finais acerca dos referenciais teóricos e dos dados obtidos com a pesquisa de campo.

## **HISTÓRICO DA PSICOLOGIA DO TRABALHO**

No decorrer de toda sua trajetória, a denominação da Psicologia do Trabalho (na pessoa do psicólogo) sofreu várias modificações. Segundo Borges; Oliveira e Morais (2005), o fazer do Psicólogo dentro das empresas já foi identificado como Psicologia Industrial; Psicologia Organizacional; Psicologia Política do Trabalho ou simplesmente Psicologia do Trabalho. A especificação e a denominação do fazer do psicólogo dentro das organizações, estava diretamente relacionado ao contexto histórico da época em que o fazer era desempenhado.

## **O ENFOQUE INDIVIDUALISTA**

Segundo Borges; Oliveira e Morais (2005), o enfoque individualista está associado ao modelo capitalista tradicional, ao surgimento de grandes oficinas e a necessidade da padronização do processo fabril, implicou na aglomeração de vários empregados em um mesmo local.

Devido a esta grande concentração de pessoas em um mesmo local, surgiu a necessidade do gerenciamento do trabalho com parcelamento de tarefas. No decorrer de todo este processo, o setor industrial se consolidou.

A produção da mais valia era promovida pelo aumento da jornada de trabalho e norteadas pelo “descartável”. A movimentação dos trabalhadores em exigirem da gerência maior competência no controle do trabalho, fez surgir à administração científica, esta forma de gestão que estava fundamentada na concepção de um humano: indolente, carente de controle e movido por incentivos econômicos. Neste modo de administrar estava inserida a prática de selecionar e treinar pessoas, desta forma, o psicólogo era convocado para resolver os seguintes problemas: como desenvolver habilidades? Quem se adapta melhor a tal tipo de produção? Como dosar as recompensas? Tais problemas de produção conduzem o psicólogo a focalizar sua análise no indivíduo.

## **O ENFOQUE SISTÊMICO**

O enfoque sistêmico de acordo com Borges; Oliveira e Morais (2005), tem seu início, com o esgotamento do enfoque individualista a partir das crises econômicas, no início do século XX.

A crítica sobre as péssimas condições de trabalho e as organizações trabalhistas que se espalhavam pelo mundo ocidental questionava o modelo de gestão atual. O Keynesianismo - também conhecido como “Estado de Bem-Estar Social”, é uma teoria econômica que foi inaugurada pelo economista britânico Jonh Maynard Keynes que viveu entre os anos de 1883-1946, que defendia uma política de livre mercado onde o estado seria o agente indispensável de controle da economia regulando o sistema de pleno emprego e gerindo benefícios sociais que garantiriam a população um padrão mínimo de vida como a criação do salário mínimo, do salário desemprego, assistência médica gratuita e redução da jornada de trabalho - foi à pedra fundamental para a superação da crise, com a intervenção do Estado estimulando o consumo e o pleno emprego. Estas medidas econômicas promoveram maior estabilidade no emprego, melhores condições de trabalho.

As grandes guerras foram responsáveis pela redução de mão de obra e forçaram os empresários a reterem trabalhadores e a combaterem a rotatividade em suas empresas.

Ainda de acordo com Borges; Oliveira e Morais (2005), a articulação da abordagem macroeconômica Keynesiana e a de Ford – também conhecido como Fordismo, (modelo de produção industrial em massa idealizado por Henry Ford, um empreendedor estadunidense que viveu entre os anos de 1863-1947) fizeram emergir novos problemas de gestão tais como: o que oferecer ao trabalhador para retê-lo? Como se comunicar? Como fazer o trabalhador se submeter ao trabalho mecânico? Como motivá-lo? Diante deste novo impasse, a psicologia constrói um novo modelo de atuação a partir do estudo de novos conteúdos como liderança, motivação, relações interpessoais, processos de comunicação, identificação de grupos, mudança organizacional e estilo de gestão. O contexto sócio-histórico da época sustentou o período mais fértil da Psicologia Organizacional do Trabalho – POT -, onde foram desenvolvidas pesquisas, planejamento ambiental e políticas de recursos humanos nas empresas.

## **O ENFOQUE POLÍTICO**

Enfoque político nasce segundo Borges; Oliveira e Morais (2005), quando o modelo de bem-estar e gestão (sistêmico) começa a se esgotar. O problema econômico dos anos 70 provoca crise e divisão social do trabalho, enaltece os fundamentos de Marx, que defende dentre outras coisas que o homem se produz com o trabalho, mas a organização do trabalho nos modelos Taylorista-fordista, afeta de forma negativa as potencialidades humanas e empobrece o conteúdo da tarefa.

Todos estes fatores aliados à globalização da economia aos avanços tecnológicos, e o enfraquecimento das economias nacionais, suscitaram nas empresas, dificuldades de sobrevivência prolongada, emergindo como consequência o aumento do desemprego, a fragmentação das categorias ocupacionais, o aumento das terciarizações que se apresentam como alternativa para a permanência no mercado das empresas nacionais e conseqüentemente o enfraquecimento das categorias de trabalhadores, diminuindo o poder de barganha.

Diante do novo processo sócio histórico que o mundo atravessa, emergem as seguintes questões: como contar com o pensamento, a pro atividade e a saúde do trabalhador, como provar as perdas dos trabalhadores? Como conduzir as lutas por melhores salários e condições de trabalho?

Frente a esse novo impasse, o Psicólogo do trabalho deve lidar com conceitos mais abrangentes e dinâmicos, necessita pensar de forma estratégica as políticas organizacionais e as políticas de trabalho e emprego.

No Brasil, estas novas tendências já estão presentes. Os propósitos voltados ao assessoramento à produção de conhecimento, ao diagnóstico e ao planejamento, estão balizados em uma perspectiva estratégica, que engloba direitos dos usuários, clientes, entre outros. O Psicólogo no contexto organizacional deve exercer um papel de agente econômico reflexivo e ser capaz de decisões artesanais dentro de um universo gerencial.

Assim sendo, podemos observar que a evolução da psicologia do trabalho dentro das organizações se deu de acordo com as necessidades que o processo sócio-histórico/econômico demandava.

No Brasil, o surgimento e a evolução da psicologia enquanto profissão, também se deu em três momentos distintos, como será exposto brevemente a seguir.

## **O SURGIMENTO DA PSICOLOGIA ENQUANTO PROFISSÃO NO BRASIL**

De acordo com Bastos e Martins (1990), a Psicologia enquanto profissão surge em três momentos no Brasil, o primeiro momento está ligado à produção científica realizando trabalhos de assistência psicológica em hospícios através das Faculdades de Medicina da Bahia e do Rio de Janeiro. Estes “médicos-psicólogos (p.11)” introduziam nos estudantes idéias de estudiosos europeus e também fomentavam a aplicação de testes de aptidão, de nível mental, entre outros.

O segundo momento está ligado à área educacional norteados sob a ótica da pedagogia, tendo como referencial o professor Lourenço Filho da Escola Normal de São Paulo. Este enfoque pedagógico se ocupava da compreensão dos fenômenos psicológicos relacionados às questões educacionais a criação de instrumentos de mensuração psicológica.

O terceiro momento se originou dos trabalhos do engenheiro Roberto Mange, com a seleção e orientação de ferroviários. Myra y Lopez no Rio de Janeiro também foi pioneiro nos estudos de psicotécnica – psicologia aplicada ao trabalho - no desenvolvimento do IDORT - Instituto de Organização Racional do Trabalho, instituição brasileira de direito privado, sem fins lucrativos, constituída no modelo de associação, reconhecida de utilidade pública pela Lei 2284, de 29 de novembro de 1973 - e no ISOP – Instituto de Orientação Profissional.

[...] O ISOP foi criado em 1947 com o objetivo básico de contribuir para o ajustamento entre o trabalhador e o trabalho, mediante estudo científico das aptidões e vocações do primeiro e dos requisitos psicofisiológicos do segundo (Instituto de Seleção e Orientação Profissional, 1949). O ISOP desenvolveu nos dez primeiros anos de seu funcionamento um trabalho voltado principalmente para a implantação de técnicas de seleção e orientação profissional (BOMFIM, 2003, apud ABADE 2005). [...] A instalação do ISOP no Rio teve especial importância para a criação do

Serviço de Orientação e Seleção Profissional (SOSP) em Belo Horizonte. O SOSP foi criado pela Lei nº 482, de 11 de novembro de 1949, com o objetivo de orientar vocações no meio escolar e estabelecer critérios para a seleção de pessoal destinado à administração pública e organizações particulares. O SOSP foi o primeiro instituto no país sob responsabilidade governamental. Ele foi dirigido pelo professor Bessa, que era orientado pelo diretor do ISOP, o espanhol Mira y Lopez (GOULAR, 1985, apud ABADE, 2005).

Ainda segundo Bastos e Martins (1990), na década de 40 a psicologia foi reconhecida como disciplina científica quanto instrumento para solução de problemas humanos. O surgimento da profissão foi um produto da maturidade dos conhecimentos adquiridos ao longo dos processos sociais que atravessavam o Brasil.

De acordo com a Lei 4.119, em 27/08/1962 a profissão de psicólogo foi reconhecida em todo território nacional. O Artigo 13º conferiu ao psicólogo portador de diploma, as seguintes funções: diagnóstico psicológico; orientação e seleção profissional; orientação psicopedagógica; solução de problemas de ajustamento. Sendo também de competência do Psicólogo a colaboração em outras ciências.

Pudemos observar que no Brasil, toda a trajetória evolutiva da psicologia enquanto profissão está diretamente ligada à produção científica e acadêmica, focada exclusivamente para as organizações e para a saúde.

## **O SURGIMENTO DA ABORDAGEM HUMANISTA DENTRO DAS ORGANIZAÇÕES**

De acordo com Chiavenato (2003), o surgimento da abordagem Humanista deu-se por volta dos anos de 1932, nos Estados Unidos, a partir da necessidade de humanizar e democratizar a administração nas empresas, e teve como seu principal representante o sociólogo Elton Mayo.

A abordagem humanista possuía um cunho psicossocial e seus principais pesquisadores eram psicólogos e cientistas sociais que acreditavam que, nas organizações existam grupos espontâneos que condicionavam fortemente o comportamento de seus membros.

A experiência de Hawthorne, ocorrida na fábrica de Western Electric, no bairro de Hawthorne, em Chicago entre os anos de 1927 a 1932, pode se considerada o marco principal desta teoria.

Os estudos desenvolvidos com esta experiência se deram em quatro etapas:

A primeira etapa estudou o efeito da iluminação sobre o rendimento dos operários dentro da empresa. A segunda etapa estudou o comportamento de grupo entre operários em seus locais

de trabalho. A terceira etapa foi norteada por uma pesquisa de relações humanas em toda a organização, com o intuito de conhecer os sentimentos dos operários em relação ao trabalho, e a quarta etapa norteou-se na observação das relações informais entre operários.

As conclusões da experiência de Hawthorne foram às seguintes:

- Os comportamentos dos operários estavam apoiados no grupo;
- A quantidade de produtos gerados na empresa (produção), estava diretamente relacionada com a integração das pessoas no trabalho;
- Havia grupos informais dentro da empresa, e em alguns casos, eles possuíam mais força do que os grupos formais da organização;
- As recompensas sociais produzidas pelo grupo eram mais poderosas do que as recompensas financeiras proporcionadas pela organização;
- A natureza do trabalho e seu conteúdo produziam influência sobre a moral dos trabalhadores;
- As relações humanas surgiam na empresa devido ao contato constante que mantinham durante a interação grupal;
- Os aspectos emocionais do comportamento humano também chamaram atenção dos pesquisadores.

Os resultados dos estudos da teoria das relações humanas influenciaram diretamente estudos direcionados a motivação humana no trabalho, a dinâmica de grupo, o estudo das organizações informais, estudos sobre liderança no trabalho e a comunicação no trabalho, e foi uma pedra fundamental para sedimentar a importância do psicólogo do trabalho dentro das empresas.

## **A PSICOLOGIA NAS EMPRESAS**

Segundo Bastos (2005) a atividade do psicólogo dentro das empresas, está diretamente ligada à seleção de pessoas; treinamento; recrutamento de pessoas e desenvolvimento de recursos humanos (DRH).

No levantamento feito pelo CFP em 1989, dentre as várias atividades desempenhadas pelos profissionais, existe o item Outras com 7,6 % de atuantes, que está subdividida em assessoria a grupos de chefia, assistência psicossocial; benefícios; relações públicas, coordenação de CCQ, diagnósticos organizacionais, encontro interpessoais, planejamento e projetos; supervisão, análise profissiográfica/função, pesquisa (0,6%).

Atividades desenvolvidas	%
Seleção de Pessoal	38,4
Treinamento	15,9
Recrutamento de Pessoal	11,3
Desenvolvimento de RH	9,7
Acompanhamento de Pessoal	4,1
Função gerencial	4,4
Avaliação de desempenho	2,2
Psicoterapia	1,6
Orientação Profissional	1,6
Planos de Cargos e Salários	1,6
Consultoria	1,6
Outras	7,6
Total	100

Atividades realizadas pelo Psicólogo Organizacional - Levantamento realizado pelo CFP em 1989.

De acordo com o trabalho apresentado por Zanelli, no III Congresso Brasileiro de Psicologia do Trabalho, realizado em Florianópolis/SC, em 2008, o perfil do psicólogo brasileiro é o seguinte: São Paulo, é a cidade que abriga grande parte dos psicólogos organizacionais correspondendo a 31%, seguido do Distrito federal que corresponde a 11% e a Bahia em seguida com 10%, o grau de instrução de 44% desses profissionais limita-se a graduação, 40% são especialistas e somente 16% são doutores, 83% dos 554 psicólogos organizacionais são do sexo feminino, com média de 35 anos de idade e estão desempenhando suas funções profissionais tanto na área na área privada como na autônoma. 72% dos psicólogos organizacionais ganham entre um a sete salários mínimos. No setor público são 57%, o profissional trabalha predominantemente em equipes multidisciplinares. Os resultados da pesquisa revelaram que o cenário da psicologia dentro das organizações apresentou mudanças perceptíveis em relação ao estudo realizado pelo CFP em 1989.

Apesar da pesquisa realizada pelo CFP apontar que uma predominância do fazer do psicólogo dentro das organizações está diretamente relacionada à seleção de pessoal e treinamento, pudemos observar que já em 1989, outras atribuições do psicólogo começavam a surgir dentro do universo das organizações.

## O PSICÓLOGO DO TRABALHO E SUAS ATRIBUIÇÕES DENTRO DAS EMPRESAS

Segundo Bastos e Martins (1990), as funções do psicólogo dentro das empresas, vão muito além do recrutamento e seleção de pessoal, elas englobam trabalho de pesquisa, planejamento estratégico, treinamento, prevenção de doenças dentre outros. Ele divide o fazer do psicólogo em quatorze funções, sendo a primeira ligada à pesquisa com a tarefa de produzir conhecimento/tecnologia, a segunda função, esta ligada a compreensão de problemas sociais e conflitos entre grupos dentro das empresas, liderança e motivação, absentéismo, satisfação entre outros. A terceira função, esta ligado a pesquisa/ estudo voltado para descrever as atividades que envolvem a execução do trabalho, a quarta função e a quinta função, são bem próximas, envolvem a tarefa de levantar necessidades para planejar programas de qualificação de pessoal e de avaliação de desempenho de suas próprias atividades, a sexta e a sétima função também se relacionam com a preparação de mão de obra para composição do quadro de funcionários e estagiários das organizações. Na oitava função, o psicólogo atua com vários profissionais como: enfermeiros, médicos, assistentes sociais etc., visando planejamento a nível preventivo, realizando planejamento ambiental, prevenção de doenças ocupacionais, segurança e higiene no trabalho, a nona função está relacionada à assistência psicossocial, intervindo em problemas individuais e de grupos, desenvolvendo programas de higiene mental e facilitando acesso do trabalhador a benefícios sociais.

A décima função é apontada por Bastos e Martins (1990) como sendo uma nova área de atuação do psicólogo, pois sua atuação está diretamente voltada para o estabelecimento da relação entre a empresa e as entidades de classes trabalhistas, promovendo democratização e aumento de ciência política entre os trabalhadores. A décima primeira função refere-se ao equacionamento de problemas internos de adaptação no trabalho. A décima segunda função está relacionada ao recrutamento e seleção de pessoal, a décima terceira função está relacionada ao trabalho com economistas e administradores, elaborando planos de cargos e salários e por último a décima quarta função que é a coordenação/supervisão geral da área de RH.

Por acreditarmos que, as organizações, são espaços sociais em constante transformação, entendemos que, o psicólogo deve compreender a cultura da empresa, o processo sócio-histórico dos funcionários e de seus gestores, criar estratégias para então estabelecer o tipo de liderança que venha proporcionar melhores condições de trabalho/saúde para seus colaboradores e, por conseguinte, o aumento de produção/receitas em uma empresa e conseqüentemente, geração de impostos, emprego, saúde, educação etc., para a sociedade na qual a organização esteja inserida.

Azevedo e Botomé (2001) acreditam que o Psicólogo não pode mais limitar-se a aplicação de técnicas, entendendo o ser humano como isolado e dotado de deficiências. Eles defendem que este profissional deve compreender o ser humano como um sujeito em constante interação com o

meio, e que estas relações se constituem em atividade social. O Psicólogo do Trabalho deve possuir disposição estratégica e capacidade de gerenciamento de pessoas para promover dentro das organizações melhor qualidade de vida.

Todo o plano estratégico do Psicólogo do Trabalho, deve ser norteado de maneira sistêmica, por referenciais teóricos obtidos durante a graduação, tendo em vista que os responsáveis pelo nascimento e manutenção da vida de uma empresa são seres humanos, constituídos e atravessados por processos sócios históricos.

Por serem as organizações locais onde os seres humanos são atravessados por processos sócios históricos de ordem política, social e econômica, podemos entender que a cada mudança de ordem sócio-histórica/econômica, o fazer do psicólogo também se diversifica para suprir as novas demandas que se apresentam.

## **O SURGIMENTO DE NOVAS ATRIBUIÇÕES DO PSICÓGOLO DO TRABALHO**

Vivemos em um mundo globalizado, e de acordo com Dittrichi (1990) a globalização provoca transformações na esfera política e econômica. Estes fenômenos, também, provocam mudanças culturais, sociais, e tecnológicas, todas estreitamente interligadas.

Devido a constantes mudanças de ordem demográfica e econômica no mundo, o fazer do psicólogo dentro das organizações também sofre mudanças e se amplia junto com estas alterações. Segundo Costa e Soares (2009) com o aumento da população idosa no Brasil surgem uma nova demanda de atuação do psicólogo dentro das organizações “A Orientação para Aposentadoria”, pois de acordo com estes autores, ao ingressar no mercado de trabalho o sujeito possui projetos como, comprar uma casa, construir família, proporcionar condições de vida para seus filhos e constituir uma carreira. Contudo, quando o sujeito se aposenta, em tese ele já realizou grande parte de seus projetos, só lhe restando identificar-se com o que já passou, emergindo sentimentos de desamparo e falta de perspectivas futuras.

O papel do psicólogo do trabalho neste contexto está relacionado à orientação e preparação do trabalhador para uma aposentadoria que possua alternativas saudáveis e projetos de vida que possam transpor e modificar as representações para além do mundo do trabalho.

Em pesquisa realizada por Yamamoto et. al., (2001), em 35 (trinta e cinco) organizações localizadas no Rio Grande do Norte/Brasil, para identificar novas práticas do Psicólogo, surgiram os seguintes fazeres do Psicólogo dentro das organizações: em 24 (vinte e quatro) empresas os psicólogos desempenham as atividades de Treinamento e desenvolvimento de pessoal; em 22 (vinte duas) organizações, existe o desempenho da função na área de recrutamento e seleção; em 12 (doze) organizações, há o desempenho da função na área de planejamento e execução de projetos; em 11 (onze) empresa/organizações, os psicólogos

trabalham com aconselhamento psicológico; em 08 (oito) organizações os profissionais desempenham a função na área de Avaliação curricular; em 07 (sete) organizações os Psicólogos desempenham a função na área de Diagnóstico psicológico/avaliação; em 06 (seis) empresa/organizações existe a atuação na área de Consultoria organizacional; em 03 (três) existem profissionais atuando na área junto à comunidade; em 02 (duas) há profissionais atuando nas áreas de Atendimento de distúrbios de aprendizagem, orientação de pais, orientação sexual e pesquisa e em 01 (uma) organização há Psicólogo atuando a na área de Orientação Psicopedagógica e Supervisão didática a outros Psicólogos.

Outra área de atuação do Psicólogo do trabalho que ficou conhecida em nível mundial, foi a de “Contenção de Suicídio”, a partir da contratação de profissionais para contenção do alto índice de suicídio em empresa localizada na china.

[...] A fabricante de eletrônicos Foxconn, de Taiwan, anunciou nesta segunda-feira (24) que está contratando profissionais de saúde mental, entre eles psicólogos, para tentar conter uma onda de suicídios de funcionários de suas fábricas na China. (G1, acesso em 25 de maio 2010).

A cada nova demanda que se apresenta para o psicólogo dentre das empresas, observamos, que o fazer do profissional, está a cada vez mais direcionado a promoção de qualidade de vida e saúde do trabalhador.

## **DOENÇAS QUE SE MANIFESTAM NO TRABALHADOR DENTRO DAS ORGANIZAÇÕES**

De acordo com Spector (2008), os efeitos do trabalho, acarretam uma série de transtornos comportamentais, doenças e lesões ocupacionais nos trabalhadores.

O estresse ocupacional pode gerar desgaste no trabalho, que resultam em uma série de reações de ordem física, psicológica e comportamental no trabalhador.

- Reações de ordem psicológica: raiva, ansiedade, frustração e insatisfação no trabalho;
- Reações físicas: tontura, dor de cabeça, taquicardia, problemas estomacais, câncer e doenças do coração;
- Reações comportamentais: acidentes, fumo, uso de substâncias e rotatividade.

Costureiras, pessoas que trabalham com computadores ou em linhas de produção estão sujeitos a movimentos repetitivos durante todo o período de trabalho. Esta excessiva

movimentação repetitiva pode resultar em lesões de esforço repetitivo (LER). As partes do corpo acometidas pela LER podem apresentar inflamações e até danificações permanentes.

O estresse dentro e fora do trabalho, como o divórcio, por exemplo, podem ocasionar acidentes com lesões em trabalhadores. A falta de capacidade de se relacionar bem com as pessoas com quem se trabalha pode ser uma fonte grave de tensão no trabalho, haja vista que, as pessoas que trabalham, passam muito tempo imersos neste universo social, e as relações sociais insatisfatórias podem acarretar em uma série de tensões no indivíduo.

Nos policiais, é freqüente a aquisição do hábito da bebida alcoólica como suporte do alto nível de estresse que a profissão proporciona.

Trabalhadores como guardas florestais e trabalhadores de escritórios podem estar expostos a situações de temperaturas extremas.

Dentistas e enfermeiros estão frequentemente expostos a doenças infecciosas, e a AIDS é uma das principais fontes de estresse no trabalho dos profissionais da área de saúde.

Carregadores de bagagens e músicos estão expostos a ruídos excessivos, que podem danificar gravemente a audição e em muitos casos podem levar a surdez definitiva. A exposição a ruídos excessivos além da surdez pode causar doenças cardiovasculares e alteração do nível da pressão sanguínea.

Dedetizadores e trabalhadores rurais estão expostos a substâncias tóxicas devido ao uso de inseticidas, entretanto, não apenas estes trabalhadores estão expostos a substâncias tóxicas. As pessoas que trabalham em escritórios fechados, também estão expostas a produtos químicos como: toners de máquinas copadoras ou solventes utilizados para limpeza de tinta.

A exposição a estas substancia, podem provocar em algumas pessoas (devido à sensibilidade de alguns sujeitos) alergias, dores de cabeça, danos permanentes em órgãos como fígado e rins podendo também provocar o aparecimento de câncer.

Além das lesões físicas o trabalhador também sofre abalos em seu bem estar emocional, devido aos trabalhos noturnos, carga de trabalho, ambigüidade e conflito de papéis e as limitações organizacionais.

O principal problema de saúde que o trabalhador noturno enfrenta é o ciclo do sono perturbado, entretanto este não é o único problema enfrentado pelo trabalhador, pesquisas mostraram que podem surgir problemas no sistema digestivo e alterações nos ritmos cardíacos.

A ênfase na remuneração por produtividade também pode acarretar no aumento de acidentes de trabalho dentro das organizações, visto que o trabalhador preocupa-se com a quantidade produzida e deixa em segundo plano as normas de segurança no trabalho.

Pessoas com alta afetividade negativa (pessoas que experimentam emoções negativas por um longo período de tempo) são mais propensas a sofrer algum tipo de lesão no trabalho.

Segundo Pesquisa divulgada pelo Correio do Litoral (acesso em 07 jul. 2010), na região sul do país, as doenças mentais ocupam segundo lugar na classificação das doenças incapacitantes no Brasil, e que a forma de gestão da empresa é o fator preponderante do aumento das doenças relacionadas ao trabalho.

[...] Pesquisa realizada na região sul do país mostra que 26% dos trabalhadores sofrem de distúrbios osteomusculares, ocasionados por lesão de esforço repetitivo (LER). Mais esse dado, conforme Roberto Cruz varia de acordo com a empresa. Trabalho realizado por ele detectou 80% de empregados acometidos por LER, numa única instituição. De todas as doenças, a osteomuscular é a que lidera no país, segundo estatísticas do Instituto Nacional de Segurança Social (INSS). Em segundo lugar aparecem os transtornos mentais. A forma de gestão da empresa é fator preponderante a manter a saúde do trabalhador. O especialista diz que a tecnologia não traz prejuízo, mais sim a forma que a pessoa é exposta ao exercer sua função, através da intensa carga horária, ou pela falta de descanso.

Observamos a partir dos apontamentos de Spector (2008) e de pesquisas realizadas no sul do país que, são inúmeras as doenças que emergem no trabalhador no desempenho de sua função em seu local de trabalho - sejam elas de ordem psíquica ou física - prejudicando/danificando a qualidade de vida do trabalhador no seu ambiente de trabalho, social e familiar.

## **A ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO DO TRABALHO COMO COLABORADOR PARA A PREVENÇÃO DE DOENÇAS OCUPACIONAIS**

De acordo com Spector (2008), o essencial, é a organização promover uma atmosfera que prioriza a segurança no trabalho a partir de treinamentos adequados. Pois em empresas que possuem uma atmosfera saturada de segurança, o índice de acidentes no trabalho é menor.

A satisfação no trabalho também é um fator que está diretamente relacionado com o baixo índice de acidentes no trabalho, ou seja, indivíduos que trabalham satisfeitos são menos propensos a acidentes.

O Papel do Psicólogo Trabalho dentro das empresas é o de aplicador dos princípios da psicologia na área de segurança do trabalho e saúde do trabalhador. Este profissional pode ajudar a promover a redução dos índices de acidentes no ambiente de trabalho, conhecendo e acompanhando os trabalhadores em suas dificuldades, angústias e frustrações, promovendo nas organizações metodologias que promovam satisfação e bem estar no ambiente de trabalho.

O Psicólogo em conjunto com médicos, assistentes sociais e enfermeiros, pode planejar e implantar programas preventivos de doenças ocupacionais, analisando as condições ambientais que geram doenças nos trabalhadores. Podem também, oferecer assistência psicossocial visando à intervenção em problemas individuais ou sociais que possam estar gerando um nível de estresse no trabalhador.

## **O PAPEL DO PSICÓLOGO NA GESTÃO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

De acordo com Chiavenato (2008), paralelamente à higiene e segurança do ponto de vista físico e ambiental, encontra-se o bem-estar psicológico e social.

O termo Qualidade de Vida no Trabalho foi criado por Louis Davis, que possuía a preocupação com o bem-estar geral e a saúde dos trabalhadores na década de 70.

Atualmente Qualidade de Vida no Trabalho, envolve aspectos físicos, ambientais e psicológicos do local de trabalho, e é utilizada como mensurador das experiências humanas obtidas nas organizações e o grau de satisfação das pessoas no desempenho de suas atribuições laborais. Este conceito abarca em sua totalidade níveis elevados de respeito ao trabalhador, através da satisfação das necessidades pessoais que cada indivíduo demanda dentro das organizações. Ainda de acordo com Chiavenato (2008), para que as empresas possam alcançar níveis elevados de qualidade, as organizações, demandam de pessoas satisfeitas com seu local de trabalho, pois trabalhadores mais motivados desempenham melhor suas funções dentro das organizações e fomenta uma série de benefícios dentro das empresas, um deles, a satisfação permanente de seus clientes.

Silva (2007) enfatiza que o papel do psicólogo dentro das empresas é o de acompanhar as angústias, as frustrações, as dificuldades, os desentendimentos e os conflitos que emergem no local de trabalho onde as pessoas estão inseridas.

Ainda de acordo com Silva (2007), o profissional psicólogo deve implantar junto com os profissionais de RH políticas que estimulem a intuição e a criatividade intelectual favorável à geração e multiplicação de conhecimentos dentro da organização.

Apesar de enorme área de atuação do Psicólogo do Trabalho, tanto na saúde quanto na esfera social dentro das empresas, estes profissionais têm enfrentado críticas por parte de seus iguais e um sério problema de formação de profissionais neste seguimento, devido à distorção feita por alguns profissionais durante o processo de formação.

[...] A área organizacional é vista como a que é procurada por aqueles que optam por uma melhor remuneração ou que "precisam sobreviver" ou

"precisam trabalhar", mas que não produz grandes realizações pessoais. Está implícito, nessas percepções, a imagem que o próprio psicólogo tem de sua identidade enquanto profissional, produto de um processo de formação reconhecidamente distorcido. Uma das distorções apontadas por Carvalho (7) é o que denominou conceito limitado de atuação psicológica: o que as instituições formadoras oferecem a imagem social que a profissão gera as expectativas que os alunos trazem ao entrarem nas universidades e o que o profissional leva ao se inserir no mercado de trabalho, realidade, não cobrem todo o potencial de atuação do psicólogo e de aplicação dos conhecimentos já gerados pela Psicologia. (BASTOS; MARTINS' 1990, p. 11).

Infelizmente o profissional psicólogo da área organizacional está na atualidade perdendo espaço em sua profissão para administradores, sociólogos, economistas dentre outros, pelo fato de os psicólogos não entenderem qual o seu papel dentro das organizações, e sua atuação está reduzida ao recrutamento e seleção, e aplicação de testes dentro das empresas.

[...] Enquanto psicóloga, tenho certa preocupação com a atual forma de atuação do psicólogo organizacional e com o futuro de nossa profissão nesse âmbito. Percebo que não estamos sabendo lutar pelo nosso espaço nas organizações e que ele tem sido, cada vez mais, conquistado por profissionais de diferentes áreas de conhecimento, como os administradores, economistas e sociólogos, entre outros. Acredito que este fato é decorrente da atuação do psicólogo organizacional ainda estar extremamente voltada ao recrutamento e seleção, à aplicação de testes psicológicos e à dinâmica de grupo, bem como do psicólogo não ter clareza do seu atual papel nas organizações. (SILVA, 2007).

Como pudemos observar, a área de atuação do Psicólogo do Trabalho é extremamente ampla, e se amplia a cada novo processo sócio histórico que emerge. Observamos também que o fazer do psicólogo dentro das organizações não se limita ao recrutamento e seleção ao a motivação, ela é uma área que atua de maneira sistêmica englobando desde o treinamento de profissionais para o ingresso em suas atividades laborais, como em orientação sobre benefícios sociais e elaboração de projetos para prevenção e saúde do trabalhador, dentre outros.

Assim apresentada toda a importância da atuação do psicólogo dentro das organizações, optou-se neste trabalho por pesquisar se existe percepção, em relação ao trabalho do psicólogo dentro das organizações empresariais classificadas como Microempresa e Empresa de Pequeno Porte.

O critério de classificação de Microempresa e Empresa de Pequeno Porte, ou pequenas e médias empresas, gera em vários autores discórdia e total falta de consenso, então, acreditamos que o melhor critério de classificação a ser adotado para a pesquisa seja o por faturamento conforme lei complementar 123 de 2006.

## **DEFINIÇÕES DE MICROEMPRESA E EMPRESA DE PEQUENO PORTE**

Entendemos ser de fundamental importância para compreensão deste trabalho, a definição do que venha a ser Microempresa e Empresa de Pequeno Porte, pois a nomenclatura Microempresa e Empresa de Pequeno Porte nos remetem a princípio, a um universo onde as empresas não possuem condições financeiras para contratação de um quadro de funcionários.

No intuito de sanar qualquer tipo de pré-conceito ou dúvidas, transcrevemos abaixo, um pequeno tópico sobre o que vem a ser Microempresa e Empresa de Pequeno Porte.

Assim, dispõe a Lei Complementar nº 123, de 14 de Dezembro de 2006, também conhecida como Lei Geral, vêm em seu Capítulo II artigo 3º, definir o que venha a serem Microempresa e Empresa de Pequeno porte.

[...]

### **CAPÍTULO II**

#### **DA DEFINIÇÃO DE MICROEMPRESA E DE EMPRESA DE PEQUENO PORTE**

Art. 3º Para os efeitos desta Lei Complementar, consideram-se microempresas ou empresas de pequeno porte a sociedade empresária, a sociedade simples e o empresário a que se refere o art. 966 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002, devidamente registrados no Registro de Empresas Mercantis ou no Registro Civil de Pessoas Jurídicas, conforme o caso, desde que:

I - no caso das microempresas, o empresário, a pessoa jurídica, ou a ela equiparada, aufera, em cada ano-calendário, receita bruta igual ou inferior a R\$ 240.000,00 (duzentos e quarenta mil reais);

II - no caso das empresas de pequeno porte, o empresário, a pessoa jurídica, ou a ela equiparada, aufera, em cada ano-calendário, receita bruta superior a R\$ 240.000,00 (duzentos e quarenta mil reais) e igual ou inferior a R\$ 2.400.000,00 (dois milhões e quatrocentos mil reais).

§ 1º Considera-se receita bruta, para fins do disposto no caput deste artigo, o produto da venda de bens e serviços nas operações de conta própria, o preço dos serviços prestados e o resultado nas operações em

conta alheia, não incluídas as vendas canceladas e os descontos incondicionais concedidos.

A pesquisa foi realizada entre os meses de outubro e novembro do ano de 2010 e fundamentada a partir dos aspectos da pesquisa exploratória qualitativa, com uso de um questionário contendo, duas perguntas semi estruturadas e seis perguntas estruturadas, aplicadas em 19 empresas classificadas tributariamente como Microempresas e Empresa de Pequeno Porte, na pessoa de seus empresários, representantes legais ou administradores, dos mais diversificados ramos de atividades como: Indústrias e Serrarias de Mármore e Granito, Comércio Varejista de Alimentos, Comércio de Material de Construção, Indústrias de Metal Mecânica e Fabricação de Máquinas, Comércio Varejista de Baterias, Posto de Combustível, Comércio Varejista de Tintas e Tintas automotivas, Comércio Varejista de Parafusos e Ferramentas, Fundição de Metais, Prestadoras de Serviços e Comércio de Vidros Automotivos, localizadas nas cidades de Cachoeiro de Itapemirim, situadas geograficamente no estado do Espírito Santo – Brasil.

A diversificação dos ramos de atividade se deu devido à necessidade de análise em um campo mais plural possível, onde pudéssemos desta forma nos aproximar ao máximo da realidade que é a pluralidade de ramos de atividade que compõe o cenário empresarial da cidade de Cachoeiro de Itapemirim/ES

## ANÁLISE DOS DADOS COLETADOS

Quanto às atividades ligadas a área de gestão de pessoas, a pesquisa revelou que 16 empresas realizam suas contratações através de currículos e sem treinamento, 01 empresa contrata seus funcionários, via currículo, com treinamento realizado pelo próprio dono da empresa, 01 empresa, realiza suas contratações via currículo com treinamento realizado por fornecedores e 01 empresa contrata seus funcionários/colaboradores através do RH.

Conhecimento por área de atuação	Nº de empresas que possuem conhecimento	Nº de empresas que não possuem conhecimento
Planejamento, aplicação e avaliação de programas de qualificação e desempenho de pessoal	16	3
Atuação na área de saúde do trabalhador	10	9
Planejamento e implementação de ações de nível preventivo das doenças ocupacionais em conjunto com médicos, enfermeiros e assistentes sociais	12	7
Análise de condições ambientais e contribuição na segurança e higiene no trabalho	11	8

Desenvolvimento de programas de saúde mental, assistência psicossocial e facilitação de acesso do trabalhador a benefícios sociais	15	4
--	----	---

Percepção dos gestores em relação ao trabalho do psicólogo dentro das organizações

A partir dos dados obtidos com a pesquisa, observamos que 16 das 19 empresas entrevistadas na figura de seus empresários, administradores e representantes legais, possuem conhecimento da atuação do psicólogo em planejamento, aplicação e avaliação de programas de qualificação e desempenho de pessoal dentro das organizações. Já na área de atuação em saúde do trabalhador, apenas dez empresas possuem conhecimento que o profissional psicólogo atua nesta área. O conhecimento por parte das organizações que o Psicólogo Organizacional atua na área de planejamento e implementação de ações de nível preventivo das doenças ocupacionais em conjunto com médicos, enfermeiros e assistentes sociais obteve o resultado de 12 empresas que possuem conhecimento sobre a atuação e sete que não possuem o conhecimento sobre a atuação dos profissionais dentro das organizações.

No que diz respeito ao conhecimento das empresas sobre a atuação do Psicólogo Organizacional exercendo a função de análise das condições ambientais e contribuição na segurança e higiene no trabalho, 11 disseram possuir conhecimento e oito responderão não possuir conhecimento. Em relação ao conhecimento dos empresários sobre a atuação do Psicólogo desempenhando a função de desenvolvimento de programas de saúde mental, assistência psicossocial e facilitação de acesso do trabalhador a benefícios sociais, 15 disseram possuir conhecimento e quatro disseram não possuir conhecimento.

Das 19 organizações pesquisadas, em nenhuma das empresas existem profissionais da área de Psicologia prestando serviço ou trabalhando como funcionário da empresa.

Com base no referencial teórico de Borges; Oliveira e Morais (2005), Silva (2007), Spector (2008), Azevedo e Botomé (2001) e Bastos e Martins (1990), Chiavenato (2003), Costa e Soares (2009), pudemos constatar que as organizações demandam de Profissionais da área de Psicologia do Trabalho, em suas instalações, atuando, nos mais diversos setores das organizações, entretanto, nas empresas entrevistadas, esta demanda é “suprida” pelo administrador, empresário ou gestor das organizações.

Os resultados obtidos com a pesquisa mostram que, apesar das organizações possuírem conhecimento da atuação do Psicólogo Organizacional, na área de gerenciamento de recursos humanos, planejamento, aplicação e avaliação de programas de qualificação e desempenho de pessoal, atuação na área de saúde do trabalhador, planejamento e implementação de ações de nível preventivo das doenças ocupacionais em conjunto com médicos, enfermeiros e assistentes sociais, análise de condições ambientais e contribuição na segurança e higiene no trabalho e desenvolvimento de programas de saúde mental, assistência psicossocial e facilitação de acesso do trabalhador a benefícios sociais. Em nenhuma das 19 organizações entrevistadas há

profissionais da área de Psicologia prestando serviço ou trabalhando como funcionário fixo nas empresas.

Devido ao fato da inexistência de profissionais da área de psicologia atuando ou prestando serviço nas empresas que participaram desta pesquisa, não nos foi possível conhecer o fazer/perfil do psicólogo do trabalho dentro das organizações.

Os resultados colhidos pela pesquisa, apontaram que, apesar do nascimento de 30 empresas por dia no estado do Espírito Santo, apontadas por pesquisas divulgadas pelo IBGE em fevereiro de 2010, não observamos psicólogos atuando dentro das organizações, o que nos sugere não haver correlação direta com o aumento no número de postos de trabalho para o Psicólogo Organizacional nas empresas situadas na cidade de Cachoeiro de Itapemirim/ES.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Apesar da literatura das mais diversas áreas de conhecimento como a Administração representada por Chiavenato (2003 e 2008); Stoner e Freeman (1985), da Filosofia de Espinosa (DELEUZE, 2002), as orientações do Conselho Federal de Psicologia (1989); por Zanelli (2008); por Silva (2007); por Spector (2008); por Bastos e Martins (1990); por Azevedo e Botomé (2001) e Bastos (2005), usadas como referencia neste trabalho apresentarem em seus estudos e pesquisas ao longo dos anos que o fazer do psicólogo do trabalho não se limita ao recrutamento, seleção e treinamento de pessoal, mas abarca uma gama de fazeres muito mais extensa como trabalho de pesquisa científica, planejamento estratégico a nível preventivo de doenças ocupacionais, segurança e higiene no trabalho, higiene mental, gestão de qualidade de vida, orientação para aposentadoria, contenção de suicídios, orientação sexual, aconselhamento psicológico, orientação psicopedagógica, qualificação de pessoal e avaliação de desempenho, é que as organizações nos permitem viver em sociedade refletindo valores e necessidade culturalmente aceitos, ou seja, se constituem em espaços sociais e que estes espaços fomentam interações que produzem saúde e doença de acordo com a forma de gestão que é empregada nestes espaços, pudemos constatar que nas organizações pesquisadas não existe a atuação do profissional da psicologia atuando dentro das organizações que colaboraram com a pesquisa.

Os resultados apurados com a pesquisa demonstraram que, mesmo o estado do Espírito Santo crescendo 37,9%, liderando a expansão da produção industrial no País, e fomentando o nascimento de aproximadamente 30 empresas por dia entre o período de fevereiro de 2009 e fevereiro de 2010 na cidade de Cachoeiro de Itapemirim/ES, não pudemos perceber um aumento da demanda por parte das organizações de profissionais da área de psicologia, como observado no estado de São Paulo que cresceu 20,9% e no estado do Amazonas que cresceu 22,5% no mesmo período.

Os números apurados nos remetem a novas questões como, por exemplo: por que nossas organizações apesar de conhecerem o fazer do psicólogo não possuem profissionais atuando em áreas afins? Será uma influencia cultural o fato de não haver profissionais atuando nas organizações? Será por acreditar que incluindo o profissional ao seu quadro de funcionários o psicólogo representa somente mais uma despesa para a empresa? Será que empresários e representantes legais possuem a ciência que o psicólogo do trabalho inserido em suas organizações pode proporcionar melhores condições de trabalho/saúde para seus colaboradores e, por conseguinte, o aumento de produção/receitas em uma empresa, geração de impostos, emprego, saúde, educação dentre outros, para a sociedade na qual a organização esteja inserida?

Por acreditarmos serem pertinentes a novas questões que se apresentam com os resultados dos números apurados nesta pesquisa, e considerarmos restrita à amostra investigada do trabalho/estudo aqui produzido, sugerimos a realização de novas pesquisas em outras empresas, visando à ratificação dos resultados aqui encontrados e/ou a sua ampliação. Indicamos também que futuras pesquisas abordem as questões apresentadas anteriormente, para que novos conhecimentos a respeito da temática possam ser produzidos.

## REFERÊNCIAS

- ABADE, F L **Orientação profissional no Brasil: uma revisão histórica da produção científica.** Rev. bras. orient. Prof. v.6 n.1 São Paulo jun. 2005 . Disponível em: <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S167933902005000100003&script=sci\\_arttext](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S167933902005000100003&script=sci_arttext) > Acesso em: 30 de out. 2010.

- AZEVEDO, B. M. de; BOTOMÉ, Sílvio Paulo. Psicólogo Organizacional: aplicador de técnicas e procedimentos ou agente de mudanças e de intervenção nos processos decisórios organizacionais? **Revista Psicologia**, Florianópolis, Janeiro/Junho v. 1, n 1, p. 181-186, 2001.

- BASTOS, A. V. B. A Psicologia no Contexto das Organizações. In\_\_PSICOLOGIA, Conselho Federal de. **Psicólogo Brasileiro: construção de novos espaços.** ed. Alinea, 2005. Cap. 6. p. 135-204.

- BASTOS, A. V. B.; MARTINS, A. H. C. G. **O que pode fazer o Psicólogo Organizacional.** Psicol. cienc. prof. v.10 n.1 Brasília 1990. Disponível em <[http://pepsic.homolog.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1414-98931990000100005&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.homolog.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98931990000100005&lng=pt&nrm=iso)> Acesso em: 15 de agosto. 2010.

- BORGES, L. de O.; OLIVEIRA, A. C. F. de; MORAIS, La T. W. **O exercício do papel profissional na Psicologia Organizacional e do Trabalho.**Rev. Psi: Org e Trab R. Eletr. Psico., Brasília, 2005. Brasil. Disponível em : <<http://www.periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/viewArticle/7783>> acesso em 03 de out. 2010.

- BRASIL, Lei Complementar nº 123, de 14 de Dezembro de 2006. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Casa Civil, 15 de dez.2006, P. 1. Disponível em:<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/LCP/Lcp123.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/LCP/Lcp123.htm)> Acesso em: 07 de set.2010.

- BRASIL, Lei Nº 4.119, DE 27 DE AGÔSTO DE 1962. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Senado Federal, 27 de agosto. 1962; 141º da Independência e 74º da República. Disponível em: <<http://www6.senado.gov.br/legislacao/ListaPublicacoes.action?id=113975>> Acesso em: 12 de out. 2010.

- BRASIL, Lei Nº 4.119, DE 27 DE AGÔSTO DE 1962. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Senado Federal, 14 de dez. 1962; 141º da Independência e 74º da

República. Disponível em:  
<<http://www6.senado.gov.br/legislacao/ListaPublicacoes.action?id=113975>> Acesso em: 12 de out.2010.

- CAVALCANTE, T. R.; MORAES, R. D. Vivências de Prazer-sofrimento no trabalho de psicólogos da área organizacional em Manaus. In\_ XV ENCONTRO NACIONAL DA ABRAPSO. 2009, Maceió. Disponível em:  
<[http://www.abrapso.org.br/siteprincipal/images/Anais\\_XVENABRAPSO/384.%20viv%C3%A2ncias%20de%20prazersufrimento%20no%20trabalho%20de%20psic%C3%93logos%20da%20%C1rea%20organizacional%20em%20manaus.pdf](http://www.abrapso.org.br/siteprincipal/images/Anais_XVENABRAPSO/384.%20viv%C3%A2ncias%20de%20prazersufrimento%20no%20trabalho%20de%20psic%C3%93logos%20da%20%C1rea%20organizacional%20em%20manaus.pdf)> Acesso em: 07 set. 2010.

- CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3ª. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

- CHIAVENATO, I. **Introdução à teoria da Administração: uma visão abrangente das organizações**. 7ª. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003. Cap. 5. p. 97-113.

- DELEUZE, G. Espinosa: **Filosofia prática**. São Paulo: Escuta, 2002.

- DESAFIO do trabalho: prevenir doenças incapacitantes. **Correio do Litoral**. Disponível em: [http://portal.saude.gov.br/portal/arquivos/pdf/clipping\\_sat\\_090413.pdf](http://portal.saude.gov.br/portal/arquivos/pdf/clipping_sat_090413.pdf) acesso em: 07 set. 2010.

- DITTRICH, A. **Psicologia organizacional e globalização: os desafios da reestruturação produtiva**. **Psicol. cienc. prof. v.19 n.1 Brasília 1999**. Disponível em: <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1414-98931999000100005&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1414-98931999000100005&script=sci_arttext&tlng=en)> acesso em: 30 de out. 2010.

- EMPRESA que fabrica iPhone contrata psicólogos para conter suicídios. G1. Disponível em: <<http://g1.globo.com/tecnologia/noticia/2010/05/empresa-que-fabrica-iphone-contratara-psicologos-para-conter-suicidios.>> acesso em 25 de maio de 2010.

- ESPERANÇA de vida às idades exatas por ambos os sexos 1998/2008. Disponível em: <[http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia\\_visualiza.php?id\\_noticia=1507&id\\_pagina=1](http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_visualiza.php?id_noticia=1507&id_pagina=1)> . Acesso em 30 out. 2010.

- STONER, James A. F.; FREEMAN, R. Edward. **Administração**. 5. Rio de Janeiro: Prentice-Hall do Brasil, 1985.

- FIGUEREDO, M. et. al. **Labirintos do trabalho: Interrogações e Olhares sobre o trabalho vivo**. 1ª . Rio de Janeiro: DP&A editora, 2004.

- PRODUÇÃO Industrial capixaba avança e lidera ranking nacional. **Portal do Governo do Estado do Espírito Santo**. Disponível em: < WWW.es.gov.br> Acesso em 04 abril 2010.

- PSICOLOGIA Organizacional ganha espaço nas empresas e sindicatos. **Ciência e Profissão**. Disponível em: < [http://www.crpssp.org.br/crp/midia/jornal\\_crp/136/frames/fr\\_ciencia\\_profissao.aspx](http://www.crpssp.org.br/crp/midia/jornal_crp/136/frames/fr_ciencia_profissao.aspx) > Acesso em: 07 set.2010.

- SILVA, R. M. **O Papel do Psicólogo Organizacional na Gestão da Qualidade Total**. RH Portal, 2007. Disponível em: <[http://www.rhportal.com.br/artigos/wmview.php?idc\\_cad=bfaqzgajg](http://www.rhportal.com.br/artigos/wmview.php?idc_cad=bfaqzgajg)> Acesso em : 12 out. 2010.

- SPECTOR, P. E. **Psicologia nas organizações: 2ª**. São Paulo: Saraiva, 2008. Cap.1, p. 3-31.

- STRATTON, P.; HAYES, N. Psicologia. In\_ **DICIONÁRIO DE PSICOLOGIA**. 1ª . São Paulo: Pioneira, 2003. p. 187.

- ZANELLI, J. C. Caracterização geral dos psicólogos da área de psicologia organizacional e do trabalho no Brasil. In\_ **III CONGRESSO BRASILEIRO DE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO**. 2008, Florianópolis. Disponível em: <<http://www.sbpot.org.br/iicbpot/programacao/mr19.html>. Acesso em: 07 set. 2010.