

VII SEMINÁRIO DE PRÁTICA DE PESQUISA EM PSICOLOGIA

ISSN: 2317-0018

Universidade Estadual de Maringá

07 a 08 de Dezembro de 2017

A PSICOLOGIA DO TRABALHO EM UMA EMPRESA JÚNIOR DE PSICOLOGIA: RELAÇÕES ENTRE TEORIAS E PRÁTICAS

Lara Yumi Medeiros Watanabe, (Discente do Departamento de Psicologia, Universidade Estadual de Maringá, Maringá - PR, Brasil); Mariana Gouveia Barbieri, (Discente do Departamento de Psicologia, Universidade Estadual de Maringá, Maringá - PR, Brasil); Lucas Martins Soldera (Docente do Departamento de Psicologia, Universidade Estadual de Maringá, Maringá - PR, Brasil).

contato: yume_watanabe@hometown.com

Palavras-chave: Psicologia; Psicologia do Trabalho; Empresa Júnior.

O psicólogo do trabalho não precisa se restringir à uma atuação tecnicista e tradicional – por mais que seja essa a imagem do senso comum divulgada em relação a esse tipo de profissional –, existem diversas formas de atuação onde esse profissional pode se pautar por uma conduta mais humanizada.

No contexto da atuação e do histórico da Psicologia do Trabalho, nos revelado por Sampaio (1998), observamos que o mundo contemporâneo tem vivido uma fase de intensas mudanças e estas, por sua vez impactam diretamente na vida dos indivíduos e das organizações. Mediante a uma excessiva cobrança de melhoria e adequação exigida dos funcionários verifica-se, também, o crescimento do desgaste físico e emocional. Porém, ao mesmo tempo tem-se o desenvolvimento de novas possibilidades de reflexões sobre a relação homem/trabalho no mundo contemporâneo.

Frente a essa expansão de possibilidades de atuação, é importante que o psicólogo se pautem em práticas que estejam de acordo com a ética e o respeito, seguindo o compromisso que assumiu ao escolher a Psicologia como sua profissão. Em função disso, entendemos que ao psicólogo cabe o dever de se preparar teórica e metodologicamente para sua atuação.

Neste ponto, podemos pensar as chamadas Empresas Juniores, pois estas atuam, considerando suas peculiaridades, nas organizações e deste modo, também são agentes responsáveis por mudanças nos sujeitos, nas organizações e na sociedade. Torna-se pertinente, então, ponderar que esses estudantes, atuantes nesse nicho do mercado de trabalho, estão sujeitos a mesma necessidade dos profissionais já formados.

Os projetos e intervenções desenvolvidos pelas Empresas Júniores surgem nas universidades como estratégia para aprimorar a educação de alunos da graduação apresentando a possibilidade de eles colocarem em prática o que foi aprendido em sala de

VII SEMINÁRIO DE PRÁTICA DE PESQUISA EM PSICOLOGIA

ISSN: 2317-0018

Universidade Estadual de Maringá

07 a 08 de Dezembro de 2017

aula. Sendo assim, as Empresas Júniores se mostram como uma ferramenta a mais para suprir lacunas de uma aprendizagem que as universidades não oferecem de forma satisfatória, inclusive na área da Psicologia do Trabalho.

Essa pesquisa objetivou averiguar a relação entre teoria e prática dentro de uma Empresa Júnior. Desse modo, o estudo visou contribuir com reflexões acerca da atual formação dos futuros profissionais da área do trabalho, bem como, as possibilidades de complementação desse exercício profissional para sanar as necessidades emergentes no mercado de atuação contemporâneo.

Nosso trabalho constitui-se em uma pesquisa qualitativa, uma vez que na mesma se faz pertinente e necessário perceber as vivências dos sujeitos e interpretá-las, não tratando os dados apenas de modo objetivo. Para apreender a realidade e vivências desses sujeitos, a coleta de dados foi realizada por meio de entrevistas semi-estruturada, as quais segundo Fraser e Gondim (2004, p.145) podem provocar reflexões no entrevistado sobre o seu modo de agir e sua visão de mundo, conferindo-nos vantagem devido à possibilidade de transformar realidades sociais por meio dessas reflexões.

Visando garantir uma aleatoriedade na amostragem dos dados, fora utilizada a metodologia “bola de neve” (Vinuto, 2014), para indicação dos sujeitos da pesquisa. Esta metodologia se baseia na rede de contatos dos entrevistados para indicar os próximos sujeitos da pesquisa, pois ela parte de alguns sujeitos iniciais, denominadas “sementes”, estes indicam quem serão os próximos entrevistados.

O local de coleta de dados para nossa pesquisa se encontra em uma Empresa Júnior de Psicologia que presta serviços na área do trabalho. Tal empresa está inserida em uma universidade pública do norte do estado do Paraná.

Nosso material de pesquisa foi constituído por 10 entrevistas, dentre elas, cinco com pessoas que já fizeram parte da respectiva Empresa Júnior em gestões anteriores e outras cinco pessoas que ainda fazem parte da mesma. Os entrevistados possuem idades entre 18 e 27 anos e oito deles ainda frequentam regularmente diferentes anos da respectiva graduação. Outros dois entrevistados se formaram no período dos últimos dois anos.

Foi elaborado um roteiro de entrevistas com quatorze perguntas, a fim de guiar os encontros que duraram em média 25 minutos e foram realizados nas dependências desta universidade. Para avançarmos na compreensão das informações obtidas por meio das

VII SEMINÁRIO DE PRÁTICA DE PESQUISA EM PSICOLOGIA

ISSN: 2317-0018

Universidade Estadual de Maringá

07 a 08 de Dezembro de 2017

entrevistas, apropriamo-nos, da proposta dos núcleos de sentidos, como expostos por Aguiar e Ozella (2006).

Para analisar os dados coletados nas entrevistas, fez-se uso de diversos autores que nos auxiliaram a pensar sobre os papéis do psicólogo frente ao contexto do trabalho no decorrer da história, dentre eles, apontamos Sampaio (1998), Zanelli (1994), Sato (2001).

Tal pesquisa seguiu todos os procedimentos legais, foi submetida e aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa. Além disso, durante todas as entrevistas foi utilizado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido para cada um dos entrevistados, que concordaram com as informações ali contidas e assinaram, de forma voluntária, autorizando a continuidade e a utilização dos dados levantados nas entrevistas.

Mediante a análise dos resultados obtidos averiguou-se que, na visão de membros e ex-membros, a Empresa Júnior possui um papel fundamental na formação dos profissionais de Psicologia Organizacional e do Trabalho, uma vez que por meio das consultorias prestadas, tem-se uma vivência direta com o mercado.

É, também, por meio do amparo dos professores (orientadores que estão vinculados à essa Empresa Júnior por meio de um projeto de extensão) que estes alunos conseguem sanar o déficit teórico presente no momento da execução dos projetos. Além disso, todo o gerenciamento da empresa, bem como o contato com cliente, levantamento de demanda, escopo do projeto, execução do mesmo e responsabilidade pelos resultados das intervenções e serviços prestados, são de incumbência dos membros desta empresa, o que possibilita a esses estudantes terem uma formação que avance em relação à repetição teórica apresentada em sala de aula. Tal avanço contribui em sua formação e atuação futura, uma vez que, como aponta Zanelli (1994), para se ter uma atuação menos restritiva e limitadora, se faz necessário que o profissional da área do trabalho, ganhe espaço. Para isso, ele necessita possuir uma formação que o possibilite agir de um modo que corrobore com uma gestão estratégica e dinâmica.

Conseqüentemente, se objetivou nessa pesquisa averiguar a relação entre teoria e prática dentro de uma Empresa Júnior. Para além desse auxílio no processo formativo dos futuros profissionais de Psicologia, as Empresas Juniores também possuem seus contrapontos. Podemos citar as contribuições do estudo de Costa e Hashimoto (2017), o qual denuncia uma exaustão dos membros de uma Empresa Júnior de uma universidade pública do estado de São Paulo. Contudo, este não foi o foco de nosso estudo.

VII SEMINÁRIO DE PRÁTICA DE PESQUISA EM PSICOLOGIA

ISSN: 2317-0018

Universidade Estadual de Maringá

07 a 08 de Dezembro de 2017

Para além do levantamento dos pontos de crítica sobre a formação atual do psicólogo do trabalho, Zanelli (1994) nos apresenta uma possibilidade de melhoria na qualificação dos profissionais da área organizacional, de acordo com ele, seria importante que além dos conteúdos acadêmicos as universidades promovessem atividades que venham a acrescentar e desenvolver habilidades diretamente relacionadas ao fenômeno organizacional e do trabalho. Para tanto, seria necessário haver uma junção dos conteúdos que vinculam tanto a Psicologia quanto as experiências em organizações, por meio de experiências práticas e, além disso, aumentar os canais entre os estudantes e professores e as comunidades organizacionais.

A Empresa Júnior em questão, segundo a visão dos sujeitos da pesquisa, consegue promover o preenchimento das lacunas da graduação, agindo diretamente nesses aspectos destacados por Zanelli (1994). Ainda sobre esse tocante, foi possível perceber na fala dos entrevistados como a experiência na Empresa Júnior pode contribuir justamente para aproximar os alunos dos professores, possibilitando que os empresários juniores tirem as dúvidas durante e depois das consultorias, a fim de averiguar onde estão os erros e acertos dos trabalhos prestados. O papel desses professores funciona próximo a prestação de uma consultoria a esses alunos, permitindo assim que ao colocarem em prática a teoria, esta seja feita de um modo mais consciente.

Mediante essa pesquisa, pudemos compreender que os membros da Empresa Júnior gerem seus projetos buscando um vínculo com a Psicologia do Trabalho e também com o mercado. Esse contato é possibilitado pelo apoio dos professores e pelas iniciativas de estudos na própria empresa. Também averiguamos que a relação entre teoria e prática exercida pelos membros difere entre eles, porém as relações com as iniciativas teóricas da própria Empresa Júnior acabam prevalecendo (grupos de estudos e troca de conhecimento entre os membros).

Portanto, averiguamos que as Empresas Juniores possuem condições propícias para expansão e consolidação nas instituições de ensino superior como importantes estratégias de apoio à formação e à inserção de novos profissionais no mercado de trabalho. Logo, a área de Psicologia do Trabalho também pode ser beneficiada pela inserção de alunos na Empresa Júnior, pois, além de contribuir para despertar o interesse dos alunos de Psicologia à este ramo desta ciência, ainda colabora para a formação de profissionais. Como aponta Peixoto (2014), as Empresas Juniores constituem-se como locais privilegiados de complementação na formação dos estudantes que têm interesse pela área de organização e trabalho e que, ao longo de seus percursos curriculares, têm oportunidades limitadas de desenvolver um conjunto de

VII SEMINÁRIO DE PRÁTICA DE PESQUISA EM PSICOLOGIA

ISSN: 2317-0018

Universidade Estadual de Maringá

07 a 08 de Dezembro de 2017

competências e conhecimentos específicos. Sendo assim, as Empresas Juniores se apresentam como espaços de formação onde teoria e prática caminham atrelados aos objetivos educacionais.

Acreditamos que os resultados e análises contidos nessa pesquisa tenha contribuído para as reflexões acerca da atual formação dos futuros profissionais da área do trabalho, bem como, as possibilidades de complementação desse exercício profissional, a fim de sanar as necessidades emergentes no mercado de trabalho atual.

Referências

AGUIAR, W. M. J; OZELLA, S. Núcleos de Significação como Instrumento para a Aprecensão da Constituição dos Sentidos. **Psicologia, Ciência e Profissão**, São Paulo, v. 26, n. 2, p. 222 - 245, 2006.

COSTA, E. M ; HASHIMOTO, F. Gestão estratégica e formação em uma empresa júnior: reprodução da ideologia gerencialista? In: PERES, R.S.; HASHIMOTO, F.; CASADORE, M.M.; BRAZ, M.V. (Orgs.) **Sujeito Contemporâneo, Saúde e Trabalho: múltiplos olhares**. São Carlos: EdUFSCar, 2017, p. 403-424.

FRASER, M. T. D.; GONDIM, S. M. G. Da fala do outro ao texto negociado: discussões sobre a entrevista na pesquisa qualitativa. **Paidéia** (Ribeirão Preto), v. 14, n. 28, p. 139-152, Aug. 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-863X2004000200004&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 26/06/2016.

PEIXOTO, A. L. A. Empresas Juniores de Psicologia: Capacitar, Desenvolver e Transformar. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 14, p. 464-474, 2014.

SAMPAIO, J.R. Psicologia do trabalho em três faces. Em: I. B. Goulart & J. R. Sampaio (org.) **Psicologia do trabalho e gestão de recursos humanos: Estudos contemporâneos**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1998, p. 19-40.

SATO, L. A construção do objeto da psicologia do trabalho a partir da leitura da psicologia social e da saúde coletiva: relato de uma proposta de formação em psicologia do trabalho. In: VIII Colóquio Internacional de Sociologia Clínica e Psicossociologia, 2001, Belo Horizonte. **VIII Colóquio Internacional de Sociologia Clínica e Psicossociologia** - programa e resumos, 2001. v. 1.

VINUTO, J. A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. **Temáticas**. 22. ed. Campinas, p. 203 - 220, 2014.

ZANELLI, J. C. Movimentos emergentes na prática dos psicólogos brasileiros nas organizações de trabalho: implicações para a formação. In: Conselho Federal de Psicologia. **Psicólogo brasileiro: Práticas emergentes e desafios para a formação**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1994, p. 81-156.