

Editorial

Dentre as chamadas áreas de atuação profissional do psicólogo, as organizações representam, sem dúvida, uma das mais importantes, compondo juntamente com a Clínica e Educação, as chamadas áreas tradicionais.

Presente praticamente em todos os currículos dos cursos de Psicologia, denominada muitas vezes de Psicologia do Trabalho, Industrial ou Organizacional, a área representa o espaço em que o psicólogo atua mais diretamente relacionado com os meios de produção.

A presente edição da revista *Psicologia-Ciência e Profissão* é dedicada às questões da atuação profissional do psicólogo nas organizações, reunindo pesquisas e trabalhos de colegas brasileiros.

A exemplo do que foi realizado nas duas últimas edições, dedicadas respectivamente às áreas de Clínica e Educação, será esclarecedor apresentar informações retiradas do livro *Quem é o Psicólogo Brasileiro?*, publicado pelo CFP, sobre a área em questão.

A nível nacional, as organizações representam o primeiro emprego para 23% da categoria. O mesmo dado em Clínica foi de 46% e em Escolar, 14%. Merece destaque o caso do Distrito Federal, onde 40% dos psicólogos iniciaram sua vida profissional em algum tipo de organização.

Por outro lado, 36% dos psicólogos brasileiros já atuaram nessa área, destacando-se os psicólogos baianos, dos quais 63% já atua-



ram em algum tipo de organização.

Considerando-se o emprego atual, 19% dos psicólogos brasileiros consideram a Organização como sua área de atuação principal, contrastando-se com a Clínica, com 55% e com Escolar, citada por 12%.

Trata-se, portanto, em termos estatísticos, da segunda grande área de atuação dos psicólogos, superada apenas pela Clínica. Além disso, representa a área em que os psicólogos conseguem, em média, melhor nível salarial.

Considerando-se a trajetória dos psicólogos nas organizações, a pesquisa nacional demonstrou que as razões para o primeiro emprego na área foram realização pessoal (51%), salário (30%), tipo de formação recebida (28%) e falta de opções (23%).

Dos que aí iniciaram sua vida profissional, quase 30% acabaram saindo pelos seguintes motivos: falta de condições de trabalho (29%), busca de melhor emprego (24%), outros interesses (21%), baixo rendimen-

to (19%) e perda de emprego (13%). A tendência dos "evadidos" é buscar a Clínica (51%), a Escola (18%) ou a Docência (16%).

Dos psicólogos que permaneceram na área (quase 60% dos que aí iniciaram), 74% permanecem atuando somente na organização, enquanto 12% fazem combinação com a Clínica e 7% com a Docência

Analisando-se os dados sobre as perspectivas que os psicólogos organizacionais apresentam, observa-se um dos maiores índices de insatisfação (30%), sendo a área que apresenta maior tendência para o abandono. Praticamente, há pouca possibilidade de combinação com outras áreas, sendo portanto um campo de atuação mais definido, provavelmente devido às próprias condições de trabalho (40 horas semanais).

Com relação às atividades desenvolvidas pelos psicólogos nas organizações, a pesquisa indicou 19 tipos. Citadas por mais de 30% dos profissionais, situam-se as chamadas atividades tradicionais: seleção, aplicação de testes, recrutamento, acompanhamento de pessoal, treinamento, avaliação de desempenho e análise de função ou ocupação. Citadas por menos de 30%, aparecem as atividades de desenvolvimento organizacional, triagem, cargos administrativos, assessoria, análise de cargos/salário, supervisão de estágios, treinamento de paraprofissionais, planejamento e execução de projetos, diagnóstico situacional e consultoria, sendo estas três últimas

consideradas como "atividades modernas" na área. Com baixa frequência também são citadas as atividades de aconselhamento psicológico e psicodiagnóstico.

A leitura desses dados descritivos, recoloca em pauta algumas questões fundamentais para a categoria. A Psicologia Organizacional tem sido vista com muita "reserva" por vários setores extra e intra categoria. Frequentemente os psicólogos organizacionais têm sido criticados por desenvolverem um tipo de trabalho atendendo apenas aos interesses do capital, em detrimento dos trabalhadores assalariados. Entretanto, é a área por excelência em que os psicólogos podem dar uma contribuição fundamental visando à melhoria das relações entre capital e trabalho, em função de uma sociedade mais justa. Portanto, estas ainda parecem ser as questões centrais: a quem, de fato, temos servido? É possível, num país como o nosso, uma ação que atenda simultaneamente os interesses do sistema e da classe trabalhadora? Ou será que tal questão já foi superada pela prática?

Com a presente edição, pretende-se colaborar com o debate, pressupondo-se que existe um conhecimento acumulado pela Psicologia que pode ser de grande importância para o desenvolvimento humano nas organizações. Para quê e como aplicá-lo, parecem ser decisões de natureza político-ideológica. Daí a necessidade do constante debate por parte da categoria.