

ESTUDANTE INEXPERIENTE, INSTITUIÇÃO DE TRABALHO PROFISSIONALIZANTE? UMA REFLEXÃO SOBRE A PRÁTICA DE ESTÁGIO EM PSICOLOGIA DO TRABALHO

INEXPERIENCED STUDENT, THE INSTITUTION OF PROFESSIONAL WORK? A REFLECTION ON PRACTICE PLACEMENTS IN PSYCHOLOGY

Tatiana Fernanda Pedroso dos Santos¹
Débora Cristina da Mata²
Adriana Rodrigues Fernandes³

SANTOS, T. F. P.; MATA, D. C.; FERNANDES, R. Estudante inexperiente, instituição de trabalho profissionalizante? Uma reflexão sobre a prática de estágio em psicologia do trabalho. *Akrópolis Umuarama*, v. 18, n. 3, p. 205-218, jul./set. 2010.

RESUMO: O presente artigo objetiva discutir a relação existente entre instituições e o estagiário e as contribuições acerca da experiência do estágio e da empresa, bem como a relação de parceria entre a instituição de educação e a instituição que recebe os estagiários. Sabe-se que é no primeiro contato com a população atendida que o estagiário tem o início de uma nova postura, a de um profissional fomentando à construção de sua identidade. O estagiário, de um lado, se beneficia de um local que lhe oferece estrutura real de trabalho que contribui para sua formação, aproximando o aluno do mundo do trabalho. A instituição, por outro, se beneficia por meio da disponibilização deste espaço, podendo abrir novas perspectivas, por meio do contato com uma nova geração, da disposição para experimentar, promovendo renovação no ambiente de trabalho. Desse modo, essa discussão indica que não há um só beneficiado com a prática de estágio, ou seja, ambos são favorecidos com essa relação, ou seja, um auxilia o outro.

PALAVRAS-CHAVE: Psicologia organizacional e do trabalho; Formação; Estagiário; Identidade profissional; Organização.

ABSTRACT: This article discusses the relation between the student and the company, to discuss about the contributions from the student and from the company and also about the partner relation between the university and the company that receives the students. It's in the first contact with the employees that the student initiates a new attitude, related to a professional that is creating and building an identity. On one hand, the student benefits of a place that offers him real structure of work that contributes to his formation approximating the student of the work. By the other hand, the companies benefits through the liberalization of this space could open new perspectives, through the contact with a new generation, of the disposition to try, promoting renewal in the work atmosphere. This discussion indicates that there is not only one benefited with the traineeship, both student and company have benefits with this relation.

KEYWORDS: Organizational Psychology and Work; Training; Trainee; Professional identity; Organization.

¹Acadêmica do quarto ano do curso de Psicologia da Universidade Paranaense – UNIPAR – campus Umuarama. Participante do Programa Externo de Bolsa de Iniciação Científica/PEBIC/Fundação Araucária/UNIPAR.

²Acadêmica do quarto ano do curso de Psicologia da Universidade Paranaense – UNIPAR – campus Umuarama. Participante do Programa de Iniciação Científica/PIC/UNIPAR.

³Professora Orientadora, Docente do curso de Psicologia da Universidade Paranaense – UNIPAR- campus Umuarama, mestranda em Saúde Coletiva pela UERJ.

INTRODUÇÃO

O interesse em realizar o presente artigo surgiu a partir da prática do estágio supervisionado específico pertencente à matriz curricular do curso de Psicologia de uma Instituição de Ensino Superior do noroeste do Paraná. A proposta que se coloca é a realização do estágio em Psicologia Organizacional e do Trabalho, tendo por princípio de reflexão o lugar dado ao estagiário dentro de uma empresa, que tendo pouco conhecimento, pois ainda encontra-se em processo de formação, não é o mesmo dado a um profissional já em exercício.

Dentro dessa relação procurou-se discutir acerca das contribuições que a prática do estágio oferece tanto aos estagiários quanto a instituição contratante por meio da questão: “quem ajuda quem”? A empresa ajuda o estagiário ou este ajuda a empresa? Ou ambos em uma relação mútua contribuem para o desenvolvimento do outro?

O estágio fora realizado em uma indústria e comércio de baterias de um município localizado no noroeste do Estado do Paraná. Para dar sustentação a esta discussão realizou-se um breve retrospecto quanto ao histórico da Psicologia Organizacional e do Trabalho e da formação e legislação de estágios supervisionados, atuação e identidade do profissional, para que possamos compreender melhor essa relação que fora constituída por meio das transformações sócio-históricas no contexto nacional.

História da Psicologia no contexto do trabalho

O surgimento da Psicologia no contexto do Trabalho está diretamente relacionado com as mudanças tecnológicas e industriais ocorridas no final do século XIX e início do século XX. Neste período eclode a necessidade de estudar e adaptar o trabalho humano às demandas da indústria, visando neste momento a maior produtividade. A grande corrente defensora dessa filosofia denomina-se *taylorismo*, cujo principal objetivo era desenvolver técnicas mais eficazes no aumento da produtividade. Dessa forma, tem-se que o percurso inicial da Psicologia no contexto do Trabalho se deu em um âmbito in-

dustrial, o que originou a primeira denominação dessa área em Psicologia Industrial.

Segundo Figueiredo (apud FREITAS, 2002), a Psicologia insere-se, no âmbito industrial permeada pela filosofia de Münsterberg, afirmando que a prática psicológica, na época experimental, deveria ser sistematicamente submetida aos interesses do comércio e da indústria, cuja finalidade era obter maiores produções por meio de técnicas de maior controle sobre o trabalho seguindo a lógica da produção em massa (GOULART E SAMPAIO, 1998).

De acordo com Goulart e Sampaio (1998), a principal prática da Psicologia Industrial se resumia em realizar seleção e colocação de pessoal, o que acabou gerando uma organização americana denominada *Psychology Corporation*, responsável por desenvolver e distribuir testes psicológicos, bem como prestar serviços de consultoria a indústrias e outras organizações (SIEGEL⁴ 1969, apud GOULART E SAMPAIO, 1998). Contudo, Tiffin e McCormick⁵ (1969 apud FREITAS, 2002) afirmam que os psicólogos também se preocupavam com outras aplicações da Psicologia, além do processo seletivo, como a publicidade, e a venda, acidentes e processos de avaliação de empregados.

Em seguida, inicia-se sua segunda fase, denominada Psicologia Organizacional, à medida que os psicólogos deram início aos estudos relativos à estrutura das organizações e não somente questões diretivas de trabalho.

Alguns autores, segundo Goulart e Sampaio (1998), costumam diferenciar Psicologia Industrial de Psicologia Organizacional, ao acreditarem que a primeira está prioritariamente relacionada à prestação de serviços industriais ao passo que a segunda está voltada ao mercado de trabalho de forma ampliada, isto é, envolvendo diversas instituições.

De acordo com Goulart e Sampaio (1998), a Psicologia Organizacional emerge, não como cisão da Psicologia Industrial, mas sim, como uma forma de ampliar a visão do objeto de estudo, sendo que os psicólogos ainda estavam envolvidos nos problemas de produtividade das empresas. A Psicologia Organizacional não deixou de estudar as práticas de treinamento, contudo, tal estudo contou com o desenvolvimento de recursos humanos, não estando apenas vol-

⁴SIEGEL, L. *Industrial Psychology*. Illinois-EUA: Richard Irmin, 1969.

⁵TIFFIN, J. e MCCORMICK, E. J. *Psicologia Industrial*. Herder, 1969.

tado à capacitação do trabalho. Outra novidade trazida à luz por esta faceta da Psicologia, são os princípios administrativos como, os processos estruturalistas e sistêmicos da administração, pois as estruturas antigas e os instrumentos não asseguravam a produtividade, dessa forma “o cumprimento (eficiência) passou a ter que ser mudado em decorrência de melhores resultados (eficácia) que garantissem a sobrevivência empresarial” (GOULART e SAMPAIO, 1998 p.24).

Porém, todo este esforço de aprimoramento da Psicologia Organizacional trazia em seu bojo um caráter ainda meramente instrumental que valorizava as questões ambientais como principal influência do comportamento humano, considerando assim os fatores psíquicos menos influentes no comportamento humano (GOULART E SAMPAIO, 1998).

Foi na década de 60 que principiaram novas sugestões de mudanças planejadas no que tange os interesses das organizações, com importante participação da Psicologia Organizacional, como por exemplo, o Desenvolvimento Organizacional e o Desenvolvimento Gerencial. Também na década de 60 a Psicologia entendia as perturbações e doenças como de responsabilidade individual, desse modo caberia somente ao sujeito seu ajustamento ao meio social (FREITAS e GUARESCHI, 2004).

É nessa década que a profissão de psicólogo foi regulamentada no Brasil, mais especificamente no ano de 1962 (Decreto 53464, de 21/01/1964, artigo 7º, b) e passou a ser oferecida como um curso de graduação universitário. “A escolha por esta área enquanto profissão fundamentava-se mais pelo cunho humanitário-assistencialista do que pelo profissional, como nos mostra pesquisa realizada por Bastos e Gomide” (FREITAS e GUARESCHI, 2004 s/p), na qual há a afirmativa que ideais humanistas são apresentados como motivadores da escolha do curso.

São diversas as críticas apresentadas às práticas e estudos da Psicologia Organizacional ao seu aspecto instrumental, que de certa forma ignora seu caráter simbólico e supervaloriza a eficácia de desempenho, produtividade e

rendimento em curto prazo. Fora a partir dessas reflexões então, que se pode principiar um processo de mudança em tal área de atuação da Psicologia.

Forma-se assim a terceira fase da Psicologia do Trabalho. A Psicologia do Trabalho, que surge na década de 70 como uma revisão da Psicologia Industrial e Psicologia Organizacional, que “objetivava um novo modo de atingir os fins primordiais das organizações, quais sejam, a competitividade, a produtividade, (...) o lucro” (HELOANI, 1999, p.49). Nesta época, passou-se a falar em qualidade de vida no trabalho, com essa reestruturação nas empresas houve uma “lavagem” ou como diria Heloani (1999) uma reestruturação na cabeça das pessoas.

Para conceituar Psicologia do Trabalho leva-se em consideração a concepção de Lima⁶ (1994, apud GOULART E SAMPAIO, 1998 p.26), “uma psicologia que tem como ponto central o estudo e a compreensão do trabalho humano em todos os seus significados e manifestações”, na qual a busca incessante pela produtividade dá lugar a um entendimento do homem que trabalha (SAMPAIO⁷, 1998 apud Freitas, 2002).

É nessa época que surge a expressão Saúde do Trabalhador, por meio de Movimentos pela Reforma Sanitária, e com ela um novo campo de estudo começa a ser produzido dentro da Psicologia no contexto do trabalho: o da saúde mental e trabalho. A diferença entre modelo atual de saúde do trabalhador e o anterior está em responsabilizar o trabalhador por seu estado de saúde-doença, em contraposição à ideia anterior de um sujeito passivo (NARDI⁸, 1999 apud FREITAS e GUARESCHI, 2004). Esta nova concepção trouxe consigo uma nova compreensão da saúde mental do trabalhador, por parte da Psicologia. Até então as perturbações provenientes da relação homem-trabalho não eram compreendidos como problemas relacionais. “O contexto do trabalho só era considerado como uma referência para o ajustamento do trabalhador, e não como um fator constitutivo do adoecimento e da saúde mental”, (TITTONI⁹, 1999 apud FREITAS e GUARESCHI, 2004, s/p) como passou a ser compreendido após a década de

⁶LIMA, M. E. A. O psicólogo organizacional e sua inserção no contexto sócio-político. In: **Semana de Psicologia Política**, 1, 1993, Belo Horizonte. Anais ...Belo Horizonte: Centro de Estudos de Psicologia/UFMG, 1994, p.50-56.

⁷Sampaio, J. R. Psicologia do Trabalho em três faces. In I. B., Goulart & J. R. Sampaio, (Orgs.). **Psicologia do Trabalho e gestão de recursos humanos: estudos contemporâneos**. p. 19-40. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1998.

⁸Nardi, H. C. Saúde do trabalhador. Cattani, A. D. (org.). **Trabalho e tecnologia. Dicionário crítico** p. 219-224. Petrópolis: Vozes, 1999.

⁹Tittoni, J. Saúde mental. In A. D. Cattani, (org.). **Trabalho e tecnologia. Dicionário crítico** p. 215-219. Petrópolis: Vozes, 1999.

70.

Nessa Década segundo Canha¹⁰ (1998 apud FREITAS e GUARESCHI, 2004) o Brasil incorpora em sua política o Desenvolvimento Organizacional que objetivava, a longo prazo, melhorar a eficiência da organização,

a mudança organizacional se processaria através da resolução de conflitos entre as forças exógenas, influenciadoras no ambiente organizacional, como as novas tecnologias, as políticas, a economia etc., e as forças endógenas, provenientes do próprio interior da organização (CHIAVENATO¹¹, 1984 apud FREITAS e GUARESCHI, 2004, s.p).

Regulamentação de Estágio Supervisionado na Formação de Psicólogos

Todo processo de formação profissional exige, dos estudantes nos períodos, desde os iniciais aos finais, da graduação determinadas horas de atividades práticas em instituições relacionadas à área do conhecimento em que estão se formando como requisito de aprovação em seu curso. Segundo Costa e Holanda (1996) para o exercício profissional em Psicologia é necessário que o profissional porte o Diploma de Formação em Psicologia e que para isso é fundamental que seu currículo apresente o Estágio Supervisionado, obrigatório, pois, é um procedimento prático que facilita o exercício futuro do profissional. Contudo, existem outros critérios na complementação da formação profissional e que são requisitos importantes para obtenção da diplomação, como cargas horárias complementares em atividades de extensão extracurricular, envolvimento em projetos de iniciação científica, projetos comunitários, visando o desenvolvimento social, além de atividades culturais que promove a participação e sensibilidade cultural dos acadêmicos, estes obedecem às condições estabelecidas no projeto político pedagógico de cada instituição.

Na Consolidação das Resoluções do Conselho Federal de Psicologia nº 16/98, título IV do Exercício Profissional, Capítulo I do Exercício Profissional e dos Estágios de Aprendizagem, tem-se que no:

Artigo 50 - Sem prejuízo do caráter privativo

da atividade profissional o psicólogo poderá delegar funções a estagiário, como forma de treinamento.

§ 2º -A concessão de estágio ocorrerá somente nos casos em que fique caracterizada a natureza didática da atividade a ser realizada pelo estagiário e sob condições em que seja possível supervisionar o trabalho, respeitado o disposto na legislação sobre estágio, previsto na Lei nº 11.788 de 25 de setembro de 2008.

§ 3º - O psicólogo responsável obriga-se a verificar pessoalmente a capacitação técnica de seu estagiário, supervisionando-o e sendo responsável direto pela aplicação adequada dos métodos e técnicas psicológicas e pelo respeito à ética profissional.

§ 4º - Considera-se estagiário o estudante do ciclo profissional de curso oficialmente reconhecido de graduação de psicólogo, regularmente matriculado, cursando disciplina profissionalizante com atividade prática e que atenda à legislação sobre o estágio, previsto na Lei nº 11.788 de 25 de setembro de 2008.

Qual a importância do estágio na formação profissional? O estágio é uma representação prática dos conhecimentos obtidos nos bancos da academia, é o espaço que se abre para o exercício funcional e objetivos práticos da profissão. Para tanto, a Legislação Específica sobre Estágio contida na Lei Nº 11.788 de 25 de setembro de 2008 corrobora em seu Artigo 1º:

Parágrafo 2º O estágio visa ao aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular, objetivando o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho.

Essa via de acesso, muitas vezes se dá por intermédio da própria instituição de ensino quando se tratando de estágio curricular obrigatório para conclusão do curso. Nessa configuração os coordenadores dos cursos mobilizam-se até as organizações sociais, de trabalho a fim de estabelecerem contrato do exercício do estágio. Todo esse procedimento ocorre em função da exigência legislativa apresentada na Lei supracitada em seu *Artigo 3º*:

¹⁰Canha, I. Japão inova com qualidade. *Exame executive digest*. 1998. n.48, out. 1973-1980 Disponível em: <http://www.centroatl.pt/edigest/edicoes/ed48cap1.html#4>. Acesso em: 11 abr. 1999.

¹¹Chiavenato, I. Recursos Humanos. Ed. Compacta. São Paulo: Editora Atlas, 1983.

Inciso II – celebração de termo de compromisso entre educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino;

O Estágio Supervisionado também compreende as competências do professor orientador que imbuído de seus conhecimentos orientam os estagiários em suas atividades práticas, auxiliando-os na identificação de problemáticas e na reflexão de propostas de resolução destas, contribuindo assim para a construção de seus conhecimentos éticos e profissionais. Para Oliveira e Cols¹². (1970, apud COSTA e HOLANDA, 1996, s/p), cabe ao orientador “levar o estagiário a descobrir por si mesmo as repostas para os problemas que surgem durante o trabalho” levando em consideração os critérios de “formação teórica e experiência, integração na equipe e na estrutura da organização, satisfação com a tarefa de supervisor e segurança”.

Para tanto, o orientador de acordo com o Conselho Regional de Psicologia 8º Região do Paraná em um parecer da Assessoria Jurídica de fevereiro de 1993, citado por Costa e Holanda (1996) deve obrigatoriamente ser inscrito no Conselho Regional de sua área de jurisdição. Este parecer também considera como função do psicólogo supervisionar profissionais e alunos em trabalhos teóricos e práticos de Psicologia.

Toda esta legislação, desenvolvida por órgãos responsáveis pela prática do psicólogo tem por objetivo regulamentar também o exercício de estágio em formação em Psicologia, visando fazer valer os preceitos éticos do Código de ética que regulamenta a atividade profissional dos psicólogos.

Formação do profissional

As clínicas psicológicas vinculadas aos cursos de graduação em Psicologia cumprem a função de proporcionar a formação profissionalizante do aluno, por meio da oferta de estágios supervisionados. Esta possibilidade se materializa na operacionalização das diversas modalidades de serviços de atendimento psicológico disponíveis à comunidade. Uma das formas de tornar viáveis esses estágios é organizar, no âmbito da própria instituição de ensino superior, serviços de atendimento à comunidade, que ofereçam opções de treinamento ao estagiário nas

diferentes possibilidades de atuação profissional do psicólogo (MELO-SILVA, SANTOS, SIMON, 2005).

Melo-Silva, Santos, Simon (2005) consideram que ao disponibilizar meios pelos quais os estudantes poderão exercitar, de forma sistemática, o papel profissional de psicólogo dentro de um contexto relativamente controlado e protegido, a instituição favorece o desenvolvimento de habilidades e competências que são preconizadas nas Diretrizes Curriculares Nacionais para os Cursos de Graduação em Psicologia (CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO, CÂMARA DE EDUCAÇÃO SUPERIOR, 2004).

As supervisões dos estágios efetuados e a interação com os profissionais da instituição que gerenciam os serviços, bem como profissionais de outros serviços de contrarreferência, colocam o aluno em conexão com a realidade complexa da atuação psicológica. A relação ensino-aprendizagem em Psicologia exige uma constante articulação entre fazeres e saberes, e esta é uma condição intrínseca à constituição da identidade profissional do psicólogo (MELO-SILVA, SANTOS, SIMON, 2005).

De acordo com Melo-Silva, Santos, Simon (2005) é comum na primeira intervenção de um estagiário, o mesmo encontrar-se mais inseguro que a própria população atendida. O desafio que se coloca, portanto, é manejar os sentimentos que o contato com o outro desperta.

É nesse primeiro encontro, estagiário e população atendida, que acontece um descontrolo inicial. Ocorre uma alteração da expectativa que o estagiário antes alimentava acerca da relação. Em função disso, tem-se início a adoção de uma nova postura. O estagiário começa a se questionar, a enxergar a si mesmo de forma diferente e a reconhecer efetivamente a existência do sujeito. Essa nova postura ocorre justamente em função do contato autêntico e profundo que o estagiário estabelece com esse(s) sujeito(s) (MELO-SILVA, SANTOS, SIMON, 2005). Evidencia-se, portanto, que conhecimento e autoconhecimento são interdependentes e que o saber *a priori* fornecido pela ciência muitas vezes se mostra incompatível com a prática (OLIVEIRA¹³, 2001 apud MELO-SILVA, SANTOS, SIMON, 2005).

Essa mudança de postura que se obser-

¹²OLIVEIRA, A.F., CHERMONT, J.M.A., GLYCÉRIO, L.M.I.M., CÉSAR, S.C., ALBUQUERQUE, T.L. & Caldas, Y. (1970). O Estágio Supervisionado: Estudo Preliminar. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 22 (2): 47-53.

va no estagiário ingressante aponta que a técnica de atuação do psicólogo ensinada teoricamente em sala de aula se torna insípida sem a possibilidade do contato, sem produzir pensar e saber. Para melhor aprender, faz-se necessário viver o que é ensinado (OLIVEIRA, 2001 apud MELO-SILVA, SANTOS, SIMON, 2005).

O orientador pode auxiliar o estagiário a lidar com essa insegurança inicial. Desse modo indiscutivelmente, o autoconhecimento do estagiário se destaca como uma ferramenta imprescindível no auxílio à redução do sofrimento psíquico do sujeito. Entretanto, antes de se aventurar no mundo mental de outra pessoa, o estagiário deve ter criado coragem suficiente para se aventurar em seu próprio universo psíquico. Logo, o processo terapêutico pessoal mostra-se imprescindível, pois auxilia o estagiário a compreender os pontos-cegos de sua personalidade (MELO-SILVA, SANTOS, SIMON, 2005).

Ressalte-se, porém, que, dependendo da tolerância à frustração de cada um, essa compreensão será mais ou menos aprofundada. O autoconhecimento, a tolerância à frustração e a disponibilidade interna, associadas a uma fundamentação teórica consistente, instrumentalizam o estagiário a conduzir um processo terapêutico.

A atuação profissional depende fortemente da construção do conhecimento com ênfase numa postura crítica, investigadora e criativa que se inicia na graduação e se aprimora cada vez que é articulado em diversas situações ou a vários contextos (KANAN; AZEVEDO, 2006). Nascimento, Manzini e Bocco (2006) acreditam que são nas experiências de estágios e discussões em sala de aula que os acadêmicos constroem seu olhar sobre a Psicologia e sua relação com as políticas e conseqüentemente seu modo de atuação.

Zanelli (1994) realizou uma pesquisa a fim de verificar a atuação do psicólogo brasileiro junto às organizações de trabalho, e os resultados indicaram que os cursos de Psicologia preparavam mal os alunos para as atividades na área organizacional.

Valores que eram ensinados nos cursos de Psicologia não coincidiam com o que as organizações produtivas esperavam do profissional, nessas instituições, "o psicólogo continua a ser

reconhecido como o profissional competente ao cargo de seleção e recrutamento de pessoal e que utiliza testes psicológicos e reproduz o antigo modelo da Psicotécnica" (IEMA, 1999, p.37).

As distorções quanto ao processo de formação do profissional da Psicologia dificultava, e muito, no processo de criar estratégias diferenciadas que pudessem ser aplicadas a essa realidade, bem como a pouca valorização da área, como não sendo uma prática essencial na organização (ZANELLI, 1994). Faltava-lhe respaldo teórico-metodológico que sustente sua prática; faltava-lhe parâmetros para um constante *feedback* em relação a sua atuação dentro das organizações.

A formação para profissionais que trabalharão em instituições deve ser ampla tanto quanto às teorias psicológicas. Devendo abranger áreas relacionadas aos negócios e à indústria, bem como o confronto entre os fatores que permeiam o ambiente da instituição de ensino e ambiente das organizações (ZANELLI, 1994, 1999; SAMPAIO, 1998 apud FREITAS e GUARESCHI, 2004). Mas não, é o vemos na realidade, pois a formação em psicologia, na maioria das instituições, vem objetivando a produção de especialistas que procuram cada vez mais respostas mais precisas e certas (NASCIMENTO, MANZINI, BOCCO, 2006).

Frente a essa questão quanto à formação do profissional o CFP (Conselho Federal de Psicologia) criou o título de especialista, no qual o profissional tem a oportunidade de aprimorar seus conhecimentos na área e trabalhar sua postura crítica no trabalho dentro da empresa. Psicólogo especialista em Psicologia Organizacional e do Trabalho atua em:

atividades relacionadas a análise e desenvolvimento organizacional, ação humana nas organizações, desenvolvimento de equipes, consultoria organizacional, seleção, acompanhamento e desenvolvimento de pessoal, estudo e planejamento de condições de trabalho, estudo e intervenção dirigidos à saúde do trabalhador. (...) Atua como consultor interno/externo (...). Planeja e desenvolve ações destinadas a equacionar as relações de trabalho, o sentido de maior produtividade e da realização pessoal dos indivíduos e grupos inseridos nas organizações (...). Participa do processo de desligamento de funcionários de

¹³OLIVEIRA, M. L. Um fracasso que a escola não vê: estudo psicanalítico sobre o sentido da rebeldia e do conhecimento na construção da identidade. In: Chakur, C. R. S. L. (Org.). **Problemas da educação sob o olhar da psicologia**. São Paulo: Cultura Acadêmica, 2001.

organizações (...). Elabora, executa e avalia, em equipe multiprofissional, programas de desenvolvimento de recursos humanos. Participa dos serviços técnicos da empresa (...). Realiza pesquisas e ações relacionadas à saúde do trabalhador e suas condições de trabalho. Participa da elaboração, implementação e acompanhamento das políticas de recursos humanos (...) atuando em equipes multiprofissionais. (...) (RESOLUÇÃO CFP nº 13/07 item II. 2007. p 18).]

A Psicologia do Trabalho engloba assuntos referentes ao trabalho, sendo este assunto de interesse de diversas áreas, apresenta como “[...] uma característica recente [...] a interação e a interdisciplinaridade. Conhecimentos de áreas afins são úteis à compreensão do fenômeno humano na situação de trabalho [...]” (SAMPAIO, 1998, apud FREITAS e GUARESCHI, 2004 sem paginação). Assim eficácia e eficiência das organizações dependem de uma compreensão sistemática dos seres humanos. Para tanto, é indispensável essa visão interdisciplinar (KANAN; AZEVEDO, 2006).

Uma alternativa para atender as exigências contemporâneas decorrentes das constantes mudanças que as organizações sofreram a partir dos anos de 1990 é entender os impactos que causaram nas organizações e nos indivíduos que dela fazem parte; assim o psicólogo necessita conhecer e apreender a estrutura organizacional e os processos que ocorrem nas organizações (KANAN; AZEVEDO, 2006).

Para Zanelli (1994), o profissional de Psicologia organizacional deve ser capaz de restabelecer as condições que o mercado oferece, utilizando competentemente os espaços que lhe são oferecidos. Uma atuação competente está relacionada à apreensão de subsídios teórico-metodológicos que servirão para investigar fenômenos e processos psicológicos e intervir em diferentes contextos que respaldem uma atuação profissional séria e responsável (KANAN; AZEVEDO, 2006).

Identidade Profissional do Psicólogo

A construção da identidade profissional inicia-se no processo de ensino-aprendizagem no banco das academias. Segundo Zanelli (2002), o conceito de identidade está vinculado à noção do papel, isto é, o que caracteriza o psicólogo como um profissional dentro de nossa

cultura.

Muitos são os fatores que dificultam a construção da identidade profissional do psicólogo nas organizações de trabalho. Muitas foram as discussões formais em congresso, publicações e conversas informais sobre o tema, alguns chegaram a metaforizar tais dificuldades do momento como a crise da adolescência caracterizada por seus conflitos e busca de resolução, entretanto, as tentativas não asseguram a clareza do papel do psicólogo nas organizações (ZANELLI, 2002).

Zanelli (2002) apresenta algumas condições que dificultam a identificação e imagem do psicólogo na dimensão da formação profissional. A começar pelos programas nos cursos que eram e continuam sendo falhos quanto ao papel do psicólogo nas organizações de trabalho. Seguido pelo não interesse e dificuldades nas peculiaridades das disposições disciplinares desta área, que levam os alunos perceberem a importância e comprometimento que o professor estabelece com o que ensina e suas consequências, sem contar o desinteresse por pesquisas na área de trabalho e o interesse predominado na pesquisa da área clínica e ainda a preferência por trabalhos em grupos sociais restritos ou intervenção centrada no indivíduo sem considerar suas interdependências.

Como podem então, diante de todo este distanciamento, professores, alunos, empresários e trabalhadores se aproximarem do que seja o papel do psicólogo em organizações de trabalho? Que de acordo com um estudo realizado por Bastos e Galvão-Martins (1990), o papel não se limita ao exercício de práticas cristalizadas do psicólogo neste âmbito, mas adere as transformações ocorridas assumindo responsabilidades por tarefas e desafios presentes nas organizações, apresentando ainda uma visão holística dos conflitos humanos existentes nestas.

Os autores supracitados caracterizaram quadros correspondentes as funções e tarefas do psicólogo que atua nas organizações. Tais práticas vão muito além das conhecidas e enraizadas, entre elas estão, a contribuição para o desenvolvimento teórico dos comportamentos humanos presentes nas organizações, trabalho em equipe multiprofissional estabelecendo diagnóstico e propostas sobre os problemas organizacionais a nível sistêmico e análise de atividades relativas ao trabalho objetivando desenvolver instrumentos necessários para administração,

bem como modernização desta. Outro quadro apresentado refere-se ao desenvolvimento e potencialização de pessoal, prática mais difundida na maioria das organizações, contudo, trabalham em um nível mais preventivo por meio de diagnóstico de necessidades e planejamento de programas visando formação e aperfeiçoamento de pessoal.

Outras funções e tarefas descritas por Bastos e Galvão-Martins (1990), refere-se à valorização e assistência psicossocial ao trabalhador, prática pouco desempenhada pelos profissionais *Psicologia*. Estas são de fundamental importância, pois, o psicólogo desenvolve ações de prevenção, manutenção e promoção de saúde tanto física quanto e principalmente mental. Trabalha em um nível preventivo, realizando planejamento ambiental, analisando a relação entre o desenvolvimento de doenças e as condições ambientais, cooperando com a segurança e higiene no trabalho e simultaneamente remediativo, disponibilizando atendimento no âmbito de saúde mental além de potencializar “relações interpessoais saudáveis e intergrupais propícias aos fins organizacionais” (BASTOS E GALVÃO-MARTINS, 1990, p. 11).

O último quadro descrito por Bastos e Galvão-Martins (1990), a ocupação mais tradicional dos psicólogos e que talvez seja responsável por disseminar a imagem estereotipada de psicólogo Organizacional e do Trabalho é o recrutamento e seleção de pessoal, movimentação interna de pessoal, implantação e atualização de planos de cargos e salários e ainda o psicólogo enquanto responsável por administrar as organizações. Mas de acordo com os autores estas são práticas em que o psicólogo atua de modo mais abrangente, considerando em sua prática as mudanças que comumente ocorrem no mercado de trabalho e que conseqüentemente altera o papel com frequência dos profissionais que constituem as organizações.

Não se trata aqui de descrever ou estabelecer um modelo ideal do papel do psicólogo, mas sim apresentar a amplitude do olhar de atuação no âmbito das organizações de trabalho e a necessidade de postura crítica e reflexiva dos profissionais desta área quanto as transformações de suas práticas tornando-se implicados e responsáveis por estas, pautando-se nas neces-

sidades emergentes dos locais em que atuam questionado-se sempre “sobre o que e como poderiam/deveriam fazer” (BASTOS E GALVÃO-MARTINS, 1990, p. 13).

Estes são conteúdos vinculados ao questionamento de que tipo de profissional se pretende formar, visto que se identifica a defasagem de conhecimento e habilidades necessárias ao psicólogo organizacional negligenciadas no processo de formação, que conseqüentemente estabelece uma barreira na construção da identidade profissional em função da dificuldade de estabelecer os objetivos de formação e do próprio objeto da Psicologia (ZANELLI, 2002). Não se pretende formar um profissional mecânico que ajustar-se-á às demandas do mercado, mas sim um profissional hábil a resignificar as condições oferecidas pelo mercado, apropriando-se dos territórios que lhes são oferecidos de modo responsável e competente (ZANELLI, 2002)

Existe realmente uma dificuldade no processo de formação, visto que, mesmo com as mudanças ocorridas nas grades curriculares do curso de Psicologia, a formação por vezes é negligenciada ao passo que esta não depende somente das instituições de ensino, mas, sobretudo da disponibilidade do acadêmico vislumbrar conhecimentos fora do contexto de sala de aula, a formação depende muito da autonomia e interesse do aluno pesquisar muito além do que lhe é oferecido.

Fica evidente aqui a dificuldade de identificação em Psicologia Organizacional e do Trabalho, que sofrem os alunos e profissionais dessa área de atuação, pois, o conhecimento do papel do psicólogo e o seu significado não são alvos de interesse em função da dificuldade apresentada pelo autor acima o que corrobora com a pobreza do aparato simbólico para representação da identidade do profissional de Psicologia.

Para Galvão¹⁴ (1987, p. 308 apud ZANELLI, 2002, p. 113), na realidade brasileira “a imagem que o próprio psicólogo tem de sua identidade profissional é produto de um processo de formação reconhecidamente distorcido, segmentado e insuficiente”.

Tem-se que a forma como se ensina a Psicologia do Trabalho, de acordo com Zanelli (2002) é depreciada pelos próprios profissionais. O autor deixa claro que este ataque é em dire-

¹⁴GALVÃO, A. H. C. Um espaço a ser conquistado pelo psicólogo organizacional. In: **Anais XVII Reunião de Psicologia da Sociedade de Psicologia de Ribeirão Preto**. Ribeirão Preto, 1987.

ção das posições que são mantidas, pelo exercício profissional dos psicólogos nas organizações e pela legislação, que mantêm a realização dessas atividades sem uma reflexão crítica quanto às atividades que poderiam ser realizadas na área ou o que poderia melhorar a formação.

Sendo assim, é interessante observar como ao término da formação a identidade profissional do psicólogo organizacional, sofre transformações quando, por exemplo, passam a se denominar profissionais de Recursos Humanos, por vezes não se sentindo psicólogos (LANGENBACH & NEGREIROS¹⁵, 1988 apud ZANELLI, 2002). Diante do exposto, em 2004 as Diretrizes Curriculares Nacionais de Graduação em Psicologia foram reformuladas, tendo por objetivo garantir a melhoria da formação quanto à construção do conhecimento, dos aspectos críticos, dos fenômenos sociais, culturais e políticos, reconhecendo a necessidade em se trabalhar em diferentes contextos. As Universidades estão ainda se adaptando à implementação dessas Diretrizes, como uma tentativa de solucionar as lacunas do ensino.

Tomando estes conhecimentos por referências é possível, a princípio, entender as dificuldades encontradas por estagiários de Psicologia quando realizam estágio curricular nos âmbitos das organizações, pois, no que diz respeito ao desconhecimento por parte destas das *práxis* e da figura do psicólogo, por vezes são amparadas ainda, pelo estigma de que a função do psicólogo é realizar atendimentos clínicos, individuais, de caráter curativo, ahistóricos, com uma visão psicopatológica do mundo, desconhecendo a evolução técnica e contextualizada das funções da Psicologia do Trabalho, limitando assim, a prática do estagiário.

Mas entendemos que a confusão de identidade e o desconhecimento dos próprios estagiários do que se pode realizar dentro da organização, resultado de uma formação deficiente, é o que viabiliza a desconsideração de empreendedores e empresários sobre o trabalho dos estagiários de Psicologia.

Segundo Sass¹⁶ (1988 apud ZANELLI, 2002) a atribuição das dificuldades à resistência das organizações, consenso entre os psicólogos organizacionais, deve-se também ao olhar redu-

cionista das atividades da Psicologia exercida por alguns profissionais isolando fatos de seu sistema e que desvinculam suas práticas de seu contexto. É também essa via que dá acesso a estes acreditarem que ao favorecer a realização do estágio em suas organizações estão fazendo um favor ao processo de formação profissional a estes estagiários. E de fato o é, pois, oferecem um espaço de trabalho e uma chance situacional para que o próprio estudante de psicologia busque seus aparatos simbólicos para desenvolver sua identidade profissional. Entretanto, não se pode esquecer que estes também se beneficiam com a mão de obra gratuita do estagiário, além do conhecimento obtido por intermédio do orientador, portanto, exercem uma troca de benefícios.

A deficiência da formação aparece novamente como vilã na construção da identidade do psicólogo, pois o repertório que o estagiário possui não transcende aos conhecimentos ditados nas salas de aula e assim, retrocedem à história da Psicologia Organizacional e do Trabalho, realizando então em seus âmbitos atividade irreflexivas dos aspectos técnicos e políticos, impossibilitado de propor alternativas às necessidades apresentadas (ZANELLI, 2002).

Atividades estas que afirmam e reproduzem a sociedade das organizações de trabalho, uma ideia de identidade profissional edificada, identidade esta exercida por vezes de forma fragmentada e descontextualizada que por muitas vezes “estatificam”, cristalizam reduzindo as ações de estagiários comprometidos com o desenvolvimento da Psicologia no âmbito do trabalho que apresenta uma nova faceta. Segundo Goulart e Sampaio (1998), voltada para a saúde do trabalhador aproximando-se da compreensão do homem que trabalha, área esta que até então era pouco difundida nos cursos de Psicologia. Porém, com o início do desenvolvimento crítico de uma necessidade maior de se compreender o sujeito em suas relações de trabalho tendo um olhar para seu bem estar biopsicossocial, o ensino têm-se pautado nas mudanças ocorridas nas Diretrizes Curriculares Nacionais para os cursos de graduação em Psicologia que em seu artigo 3º assegura alguns princípios e compromissos a serem cumpridos, como pode-se observar na

¹⁵LANGENBACH, M.; NEGREIROS, T. C. de; GOES, M. A formação complementar: um labirinto profissional. In: CONCELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Quem é o psicólogo brasileiro?** São Paulo/Curitiba: EDICON/EDUC/scientia et Labor, 1988.

¹⁶SASS, O. O campo profissional do psicólogo, esse confessor moderno. In: CONCELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Quem é o psicólogo brasileiro?** São Paulo/Curitiba: EDICON/EDUC/scientia et Labor, 1988.

alínea e, em que deve-se considerar as necessidades sociais, os direitos humanos, visando a promoção da qualidade de vida dos sujeitos, grupos, organizações e comunidades (CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO, CÂMARA DE EDUCAÇÃO SUPERIOR, 2004).

Zanelli (2002) identifica três orientações ético-políticas do papel do psicólogo nas organizações de trabalho, tomamos a liberdade de inserir aqui o papel dos estagiários, visto que estes adentram as organizações carregando o *status* de profissional da Psicologia: 1) os psicólogos e ou estagiários que concordam com a estrutura de dominação interna das organizações e trabalham para mantê-las; 2) os que reconhecem as dificuldades de enfrentar os conflitos gerados entre classes e trabalham visando a emancipação e melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores; 3) outros que enxergam o seu papel nas organizações de trabalho como “amortecedor de conflitos, em detrimento, inevitável, do trabalhador” (ZANELLI, 2002, p. 36).

Sendo assim, estudante e profissionais deste âmbito de trabalho são convidados a maximizar a fronteira de suas atuações, desvinculando-se dos paradigmas personificados reproduzidos de geração em geração, visando maiores recursos e mais possibilidades de atividades que os identifiquem enquanto profissionais organizacionais e do trabalho. Nesse sentido Duran¹⁷ (1983, apud ZANELLI, 2002) indica que entre os objetivos da formação do psicólogo é levá-lo a produzir conhecimento e atuar comprometido com a redução do desequilíbrio nas relações de controle.

O psicólogo deve ser capaz de aprender, desenvolver, e aplicar os conhecimentos gerados mundialmente pela Psicologia, por uma análise crítica da pertinência dos conteúdos ao contexto em que atua. É um profissional que lida, nas atividades de trabalho, com assuntos relativos ao ajustamento, à aprendizagem, e ao desenvolvimento (DURAN, 1983 apud ZANELLI, 2002, p. 36).

Percebe-se que, a identidade do profissional de Psicologia Organizacional e do Trabalho está entrelaçada com aspectos da própria história da Psicologia, ao passo que apresenta necessidade de transformação e desenvolvi-

mento de estratégias para novas práticas que compreendam o contexto em que se está trabalhando, considerando os aspectos culturais da organização, a regionalidade em que está inserida, a política econômica vigente, enfim não basta apenas importar técnicas e aplicá-las sem um senso crítico de aplicabilidade no contexto.

Esta aprendizagem deve então começar a ser desenvolvida nas universidades e se estender aos locais de estágio para que o profissional de Psicologia das organizações de trabalho possa iniciar um trabalho de transformação atendendo as necessidades do mundo corporativo e simultaneamente da classe trabalhadora. Eis aqui um desafio para os profissionais visto que, a Psicologia como profissão atuante nas relações de trabalho, e em diferentes níveis da economia, até mesmo na informal se veem com uma faca de dois gumes ao passo que dependem da empresa, pois também são alienados vivendo em uma cultura capitalista, trabalha pela sobrevivência e para o consumo e ao mesmo tempo se sentem responsáveis por questões éticas e/ou pessoais e profissionais por garantir a manutenção e promoção de melhorias das necessidades da classe trabalhadora. Eis a esfinge, visto que, os fins objetivados por um pólo (economia liberal) destoam das necessidades do outro (trabalhadores).

Compreendendo a identidade profissional em um contexto de mudança que se dá nas relações por meio das transformações históricas e sociais, é um erro estabelecer uma identidade fixada para o profissional de Psicologia nas organizações de trabalho, talvez seja essa a grande dificuldade que o psicólogo e estudantes encontram ao entrarem em uma instituição organizacional, pois, se vêm limitados a realizar as atividades que já conhecem não visualizam novos papéis e conseqüentemente não passam credibilidade aos empresários que os contratam.

É preciso que no processo de formação os estudantes compreendam seu papel e responsabilidades quanto ao que pode ser realizado dentro de uma organização de trabalho, para que possa difundir nestas e em seus gestores a confiança e o acesso ao conhecimento de suas práticas para que estes reconheçam que o estagiário tem muito a oferecer à organização

¹⁷DURAN, A. P. *Algumas questões básicas sobre a formação em Psicologia*. São Carlos: Universidade Federal de São Carlos, 1983. (texto de circulação interna).

quanto sua funcionalidade e desenvolvimento, não somente cumprimento de horas obrigatórias para a conclusão da formação. As Instituições de Ensino Superior nesse sentido, vem se adaptando as novas exigências estabelecidas pela legislação e acima de tudo pelas necessidades dos sujeitos constituintes das relações de trabalho corroborando com o Art. 25 da Resolução nº 08 de 7 de maio de 2004 que institui as Diretrizes Curriculares para os cursos de graduação em Psicologia:

O projeto de curso deve prever a instalação de um Serviço de Psicologia com as funções de responder às exigências para a formação do psicólogo, congruente com as competências que o curso objetiva desenvolver no aluno e a demandas de serviço psicológico da comunidade na qual está inserido (RESOLUÇÃO Nº 8, 2004, p. 208).

Ambos nesse sentido saem beneficiados ao passo que o estagiário utilizou-se do espaço para aprimorar seus conhecimentos e a organização obteve melhorias nos âmbitos em que os serviços da psicologia foram realizados.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As empresas com toda sua organização administrativa e estrutural são importantes ambientes de aprendizagem para um profissional em formação, denominados estagiários. Muitas dessas organizações abrem suas portas com intuito de colaborar para o desenvolvimento profissional do aprendiz e simultaneamente esperam ser beneficiadas com a experiência do jovem que traz conhecimentos recém-elaborados pela comunidade científica, atualizando; e até mesmo inovando o ambiente de trabalho com novos achados técnicos.

Acontece que toda essa receptividade é modificada de acordo com áreas do conhecimento, explicamos por quê? O desenvolvimento industrial iniciado nos fins do século XIX favoreceu a cultura neoliberal contemporânea que é permeada pela relação mercantilista, então todo e qualquer movimento de produção teórica e principalmente técnica que contribua e propicie o desenvolvimento e a manutenção do capital e por ventura do mercado comercial são bem quis-

tos pelas instituições socioeconômicas como, por exemplo, a administração, economia, ciências contábeis, *marketing*, relações comerciais internas e externas etc.

Ao passo que as ciências que prestam serviço a estas organizações, mas com outros fins que não, *a priori* lucrativos, não costumam ser recebidos em alguns casos, com o mesmo entusiasmo: psicólogos, técnicos de segurança no trabalho e áreas relacionadas à saúde do trabalhador.

Registra-se aqui, que cada organização apresenta sua cultura, valores e formas de se estruturarem. O que quer dizer é que estas áreas do conhecimento apresentam um valor secundário em detrimento das que potencializam o caráter econômico das instituições financeiras.

Daremos enfoque a nossa área de atuação profissional, a Psicologia para o desenrolar dessa discussão. A Psicologia é uma ciência caracterizada pelos estudos das manifestações comportamentais e psíquicas do ser humano, voltada para a relação que se estabelece entre a dinâmica do indivíduo e o contexto micro ao qual está inserido até o ambiente macro, a sociedade.

Pensando então no estagiário de Psicologia inserido no ambiente de trabalho, busquemos entender melhor como se dá a relação entre as partes que compõem o desenvolvimento do conhecimento teóricos e os ambientes em que são aplicados.

Diante do exposto, pensamos que tal relação é dialética, isto é, ambos são beneficiados com tal prática, ao passo que o estagiário com seu conhecimento teórico traduz benfeitorias para o ambiente de trabalho e a empresa proporciona um espaço de desenvolvimento de habilidades técnicas apreendidas nas universidades. Entretanto, tal relação depende muito do contexto e das razões de ser de uma empresa.

Quanto a esta relação, de acordo com Krein¹⁸ (1997, p. 459 apud Dittrich, 1999, S.P) tem se que:

apesar do discurso do 'novo humanismo na empresa', baseado numa 'verdadeira experiência democrática', o que importa para ela são os resultados econômicos. As políticas na área de pessoal sofrem mudanças, seja em razão das dificuldades vividas pelas em-

¹⁸Krein, J. D. Reestruturação produtiva e sindicalismo. In: CARLEIAL, Liana; VALLE, Rogério. **Reestruturação produtiva e mercado de trabalho no Brasil**. São Paula: Hucitec-Abet. p. 439-479, 1997.

presas, seja para torná-las mais competitivas no mercado. Ou seja: a reestruturação produtiva visa, primordialmente, o bem estar da organização, sendo o bem estar do empregado um subproduto desejável, mas não imprescindível.

A dificuldade encontrada de aceitação e apoio a prática de estágio está estreitamente ligada, até que o psicólogo, neste caso estagiários, não conquiste respeito, estabilidade e confiança dentro da organização não lhe será dada a disponibilidade de realizar “amplas reformas em prol dos empregados, sem que haja uma contrapartida financeira ao menos que indireta para a organização” (DITTRICH, 1999 S.P). Cabe aos profissionais e aos estagiários, alinharem o objetivo final da empresa, o lucro, com as metas e necessidades dos funcionários (DITTRICH, 1999). Entretanto, esta não é uma tarefa fácil, pois, de acordo com Silva¹⁹ (1992, apud DITTRICH, 1999) a organização é também, e por vezes, fundamentalmente um espaço de contradições e de conflitos.

Porém, estagiários e profissionais de longa experiência não podem abandonar o humano das organizações, mas sim trabalharem na busca de melhores condições que potencializem a saúde física e mental do trabalhador, cindindo com velhas práticas que corroboram, apenas, com a manutenção de práticas operacionais do lucro.

Nesse sentido, faz-se necessário continuar inserindo estagiários com essa nova concepção de trabalho nas organizações para que construam, a partir de suas práticas e vivências, e enfrentamento de resistências, um novo reconhecimento para o papel do psicólogo nestes contextos de trabalho.

Somente assim, por meio da experimentação, contato direto com as organizações e profissionais de outras áreas do conhecimento que será possível uma maior aproximação e reconhecimento por parte das organizações, da importância do trabalho da Psicologia nesses locais, pois, esta volta-se para o desenvolvimento de uma organização sustentável e saudável visando prioritariamente a promoção da relação interpessoal, o bem-estar físico e psíquico dos trabalhadores.

A resposta então da questão “quem aju-

da quem?”, que motivou esta discussão a partir do que fora explanado, fica evidente ao passo que se percebe a necessidade que ambos apresentam. O estagiário se beneficia de um local que lhe oferece estrutura real de trabalho que contribua para sua formação, aproximando o aluno do mundo do trabalho e a organização se beneficia por meio da disponibilização deste espaço podendo abrir novas perspectivas, através do contato com uma nova geração, da disposição para experimentar, promovendo renovação no ambiente de trabalho, também a partir da integração de competências e habilidades, que os tornarão profissionais qualificados, por meio das teorias provenientes da sala de aula, e das práticas adquiridas nos estágios realizados (SILVA, 2009).

Acreditamos que a Psicologia assim como as diversas áreas do conhecimento, está em desenvolvimento e por assim ser, em constante transformação. Dessa forma, assistimos no cenário da produção de conhecimento uma crescente corrida ao exercício prático do que é apreendido nas universidades por meio da extensão de estágios curriculares. Para regulamentar essa prática existem órgãos que, pautados nos princípios éticos, objetivam boas condutas profissionais dos estagiários, estes são estruturados de acordo com o regimento interno de cada instituição de ensino, e também por órgãos nacionais como o Conselho Federal de Psicologia.

É nesse clima de transformação que se dá a oportunidade de experienciar a prática, em que o estagiário inicia a formação de sua identidade profissional. Nesse sentido, tem-se que essa formação da identidade está diretamente imbricada com o desenrolar histórico da Psicologia organizacional e do trabalho, que apresenta uma nova faceta de acordo com Sampaio (1998, p. 27 apud FREITAS, 2002), surgiu no início da década de 80 e que substituiu a busca incessante pela produtividade dando lugar a um entendimento do homem que trabalha.

É assim que pensamos a nova atuação da Psicologia nos contextos de Trabalho, aproveitando o interesse que os estagiários têm em adentrarem nas organizações, mostrando-as quais os novos direcionamentos da Psicologia para a compreensão do homem que trabalha, pois, somente dessa forma será possível quebrar os paradigmas construídos quanto ao papel

¹⁹Silva, G. A. V. Arquitetura social: o propósito da psicologia organizacional. In: Conselho Regional de Psicologia - 4a região (org.). **Psicologia: possíveis olhares, outros fazeres**. Belo Horizonte: Conselho Regional de Psicologia - 4a região, p. 67-88, 1992.

do psicólogo dentro de uma organização de trabalho que fora construído ao longo da história da Psicologia.

Faz-se necessário então, aos estagiários e profissionais que acreditam neste novo rumo que a Psicologia do Trabalho tomou, enfrentarem os medos e as resistências impostas pelas organizações para que essa nova prática seja de forma efetiva, impermeabilizada nas estruturas físicas e simbólicas das organizações. Quanto a este pensamento Zibas²⁰ (1997, p. 137 apud DITTRICH, 1999) afirma que é notória a educação dada aos trabalhadores pela organização somente até o aspecto que lhes interessam diretamente e que este hábito deve ser combatido pelos psicólogos, estimulando assim a educação, ampliando os horizontes e expectativas dos trabalhadores.

Diante do exposto, concluímos que a prática de estágio traz benefícios tanto para os estagiários quanto para a organização, ocorre uma troca de conhecimentos e informações que propicia um crescimento para ambas as partes. O estagiário por poder exercer o que tem visto na teoria e a empresa por ter em seu ambiente de trabalho um jovem acadêmico disposto a aprender e desenvolver as novas técnicas da Psicologia do Trabalho, voltado para a totalidade da empresa, antes compreendida de forma isolada. Essa questão ressalta, ainda, a importância de se criarem espaços, nas universidades, para discussões, como por exemplo projetos de extensão, projetos de iniciação científica, estágios voltados para os diversos âmbitos do trabalho, vivências em sala de aula, estudos de casos, entre outros que integrem o mundo acadêmico com o mundo do trabalho.

REFERÊNCIAS

BASTOS, A. V. B.; MARTINS, A. H. C. G. O que pode fazer o psicólogo organizacional. **Rev. Psicologia, Ciência e Profissão**, Brasília, v. 10, n. 1, p. 10-18, 1990. Disponível em: <http://scielo.bvs-psi.org.br/scielo.php?pid=s1414-98031990000100005&script=sci_arttext>. Acesso em: 19 out. 2009.

BRASIL. Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. **Dispõe sobre o estágio de estudantes**. Disponível em: <<http://www.pol.org.br/pol/export/>

sites/default/pol/legislacao/legislacaoDocumentos/lei_11788.pdf>. Acesso em: 16 out. 2009.

CONSELHO Nacional de Educação. Câmara de Educação Superior. Notícia: diretrizes curriculares nacionais para os cursos de graduação em psicologia. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 20, n. 2, p. 205-208, maio/ago. 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ptp/v20n2/a15v20n2.pdf>>. Acesso em: 16 out. 2009.

COSTA, L. A.; HOLANDA, F. A. Estágio em psicologia: discussão de exigências e critérios para o exercício de supervisor de estágio. **Rev. Psicologia, Ciência e Profissão**, Brasília, v. 16, n. 2, p. 4-9, 1996. Disponível em: <http://www.scielo.bvs-psi.org.br/scielo.php?pid=S1414-98931996000200002&script=sci_arttext&lng=pt>. Acesso em: 13 jul. 2009.

DITTRICH, A. Psicologia organizacional e globalização: os desafios da reestruturação produtiva. **Rev. Psicologia, Ciências e Profissão**, v. 19, n. 1 1999. Disponível em: <http://www.scielo.bvs-psi.org.br/scielo.php?pid=S1414-98931999000100005&script=sci_arttext>. Acesso em: 14 ago. 2009.

FREITAS, S. M. P. **A psicologia no contexto do trabalho: uma análise dos saberes e dos fazeres**. 2002. 217 f. Dissertação (Mestrado) - Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2002.

FREITAS, S. M. P.; GUARESHI, N. M. F. A construção da pluralidade do conhecimento na formação e na prática do psicólogo no contexto do trabalho. **Rev. Aletheia**, Canoas, n. 19, p. 75-88, jan./jun. 2004. Disponível em: <http://scielo.bvs-psi.org.br/scielo.php?pid=S1413-03942004000100008&script=sci_arttext&lng=pt>. Acesso em: 3 maio 2009.

HELOANI, R. A identidade do psicólogo do trabalho em tempos de globalização. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 2, n. 1, p. 39-54, 1999. Disponível em: <<http://pepsic.bvs-psi.org.br/pdf/cpst/v2/v2a06.pdf>>. Acesso em: 5 jun. 2009.

IEMA, C. R. D. Um estudo teórico sobre a for-

²⁰Zibas, D. M.L. O reverso da medalha: os limites da administração industrial participativa. In: CARLEIAL, Liana; Valle, R. **Reestruturação produtiva e mercado de trabalho no Brasil**. São Paulo: Hucitec-Abet. p. 122-139, 1997.

mação do psicólogo organizacional no Brasil. **Revista Psicologia: Teoria e Prática**, v. 1, n. 1, 1999. Disponível em: <http://www.mackenzie.br/fileadmin/Editora/Revista_Psicologia/Teoria_e_Pratica_Volume_1_-_Numero_1/artigo5.PDF>. Acesso em: 20 jul. 2009.

KANAN, L. A.; AZEVEDO, B. M. O que é indispensável atualmente na formação do psicólogo organizacional. **Rev. Psicologia para América Latina**, México, n. 7, ago. 2006. Disponível em: <http://scielo.bvs-psi.org.br/scielo.php?pid=S1870-350-X2006000300010&script=sci_arttext&tlng=es>. Acesso em: 10 jul. 2009.

MELO, L. L. S.; SANTOS, M. A.; SIMON, C. P. **Formação em psicologia: serviços-escola em debate**. São Paulo: Vetor, 2005. 468 p.

RESOLUÇÃO CFP nº13/07. 2007. Disponível em: <<http://www.pol.org.br/pol/export/sites/default/pol/legislaao/legislacaoDocumentos/resolucao2007-13>>. Acesso em: 16 mar. 2009.

SAMPAIO, J. R. Psicologia do trabalho em três faces. In: GOULART, I. B. (Org.). **Psicologia do trabalho e gestão de recursos humanos: estudos contemporâneos**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1998. 283 p. Disponível em: <http://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=QakbVosGsowC&oi=fnd&pg=PA5&dq=psicologia+do+trabalho+e+gestao+de+recursos+humanos:+estudos+contemporaneos.+1998&ots=GMBqAsnrW&sig=MSswEKLm6FCUAWxwGQ7D1yf_Ycc#v=onepage&q=&f=false>. Acesso em: 22 mar. 2009.

SILVA, G. E. M. **A importância do estágio**. 2009. Disponível em: <<http://informecorporativo.wordpress.com/2009/05/04/a-importancia-do-estagio/>>. Acesso em: 15 ago. 2009.

ZANELLI, J. C. **O psicólogo nas organizações de trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2002. 179 p. _____. **O psicólogo nas organizações de trabalho: formação e atividades profissionais**. Florianópolis: Paralelo 27, 1994a.

ESTUDIANTE SIN EXPERIENCIA, INSTITUCIÓN PARA PROFESIONALIZAR? UNA REFLEXIÓN SOBRE LA PRÁCTICA DE PASANTÍA EN PSICOLOGÍA DEL TRABAJO

RESUMEN: Este artículo busca discutir la relación existente entre instituciones y el practicante y las contribuciones acerca de la experiencia de la pasantía y de la empresa, bien como la relación de aparcería entre la institución de educación y la institución que recibe los pasantes. Se sabe que es en el primer contacto con la población atendida que el pasante tiene el inicio de una nueva postura, la de un profesional fomentando la construcción de su identidad. El pasante, de un lado, se beneficia de un local que le ofrece estructura real de trabajo que contribuye para su formación, aproximando el alumno del mundo del trabajo. La institución, por otro, se beneficia por medio del suministro de este espacio, pudiendo abrir nuevas perspectivas, por medio del contacto con una nueva generación, de la disposición para experimentar, promoviendo renovación en el ambiente de trabajo. Así, esa discusión indica que no hay uno solo beneficiado con la práctica de pasantía, o sea, ambos son favorecidos con esa relación, un auxilia al otro.

PALABRAS CLAVE: Psicología organizacional y de trabajo; Formación; Pasante; Identidad profesional; Organización.