

# EXPECTATIVA x REALIDADE: O CURSO DE PSICOLOGIA PREPARA O PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL PARA O MERCADO DE TRABALHO?

MUXFELDT, Ana Maria<sup>1</sup>  
SANTOS, Fernanda Lara dos<sup>2</sup>  
MUNARETTO, Maria Fernanda Dantas<sup>3</sup>

## RESUMO

O presente artigo pretende descobrir se os formandos do curso de Psicologia de uma Instituição de Ensino Superior do Oeste do Paraná estão preparados para adentrar ao mercado de trabalho na área da Psicologia Organizacional, levando em consideração se possuem as principais competências para esta área. Trata-se de uma pesquisa de natureza básica, que delinea-se por meio do levantamento de campo e amostragem quantitativa para obtenção dos resultados. A pesquisa teve duas fases, sendo a primeira delas a fase de levantamento, que contou com uma entrevista semi-estruturada com 10 Psicólogos Organizacionais para obtenção das 5 principais competências mais necessárias para atuação na área da Psicologia Organizacional. A segunda fase da pesquisa obteve como amostra 39 formandos do curso de Psicologia e utilizou-se de um questionário estruturado em escala *likert*. Para a descrição dos resultados, os pesquisadores utilizaram-se de critérios como gênero (90% dos participantes são do gênero feminino), idade (74% dos entrevistados tem entre 20-25 anos e 3% deles tem mais de 50 anos), turno em que o participante está matriculado (51% está matriculado no período matutino) e as 5 competências mais necessárias ao Psicólogo Organizacional (proatividade, comunicação, resiliência, visão sistêmica e relacionamento interpessoal). Mediante os dados obtidos, pode-se notar que, das 5 competências elencadas, 74% dos participantes tiveram respostas que indicam que possuem as competências, chegando à conclusão de que a instituição em questão está preparando os formandos do curso de Psicologia para o mercado de trabalho da área da Psicologia Organizacional.

**PALAVRAS-CHAVE:** Competências. Psicologia Organizacional. Psicologia.

## EXPECTATION x REALITY: DO THE PSYCHOLOGY COURSE PREPARE THE ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGISTS TO THE JOB MARKET?

## ABSTRACT

The present article intends to find out if the graduating students of the Psychology course at a west institution of Paraná are prepared to enter the job market in the Organizational Psychology area, taking in consideration if they have the main skills for this area. It is about a research of basic nature, that outlines itself through the field survey and quantitative sampling for the acquisition of the results. The research had two stages, being the first of them the fact-finding stage, which had a semi-structured interview with 10 Organizational Psychologists to obtain the 5 main skills needed to the Organizational Psychology area. The second stage of the research had as sample 39 graduating students of the Psychology course and used a structured questionnaire in Likert scale. For the results description, the researchers used criteria such as gender (90% of the participants are from the feminine gender) age (74% of the participants are between 20-25 years old and 3% of them are more than 50 years old), shift that the participant is registered (51% of the participants are from the morning) and the 5 skills more necessary to the Organizational Psychology (proactivity, communication, resilience, systemic vision and interpersonal relationship). Through the data obtained it can be noticed that, from the 5 skills researched, 74% of the participants had answers which indicate that they have the skills, reaching the conclusion that the institution in question is preparing the academics from the Psychology course to the job market in Organizational Psychology area.

**KEYWORDS:** Skills. Organizational Psychology. Psychology.

---

<sup>1</sup> Orientadora. Psicóloga, Especialista em Gestão de RH, Docente do curso de Psicologia do Centro Universitário FAG. E-mail: ammuxfeldt@gmail.com

<sup>2</sup> Acadêmica do 10º período do curso de Psicologia do Centro Universitário FAG. E-mail: fer2laradossantos@gmail.com

<sup>3</sup> Acadêmica do 10º período do curso de Psicologia do Centro Universitário FAG. E-mail: mfmunaretto@hotmail.com

## 1 INTRODUÇÃO

A psicologia enquanto profissão é nova se comparada a outras profissões. Foram principalmente os médicos que incentivaram e introduziram a ciência psicológica no Brasil (BOARINI, 2007). O primeiro curso de Psicologia no Brasil foi no ano de 1958 na Universidade de São Paulo; e, na continuidade, houve a regulamentação da profissão por meio da Lei 4119 no ano de 1962. Os primeiros anos que se seguiram à regulamentação da profissão passaram a ser caracterizados por movimentos pela ocupação de espaços, formulação de limites de atuação e defesa dos campos profissionais ainda ocupados, principalmente, por médicos (BERNARDES, 2012).

A lei 4.119/62 enuncia sobre os cursos de formação no curso de Psicologia e a regulamentação da profissão no Brasil. A mesma estabelece as funções privativas do psicólogo e, entre outras, a série de títulos que o profissional diplomado pode obter: a licenciatura, o bacharelado e o título de psicólogo. Após vinte e três anos da regulamentação, o Conselho Federal de Psicologia produziu um documento para integrar o Catálogo Brasileiro de Ocupações do Ministério do Trabalho, em que se especifica as seguintes áreas de execução: Psicologia Hospitalar, Psicólogo Clínico, Psicólogo Educacional ou Escolar, Psicólogo do Trânsito, Psicólogo Social, Psicólogo do Esporte, Psicólogo Jurídico, Professor de Psicologia a nível de segundo grau e nível superior e Psicólogo do Trabalho e Organizacional (CARVALHO & SAMPAIO, 1997), sendo esta última a área da qual se delineou a pesquisa.

A Psicologia dentro de organizações passa por uma expansão gradativa a partir do século XIX, até então denominada como Psicologia Industrial, com uma definição um tanto quanto diferente da Psicologia Organizacional que temos atualmente e, consequentemente, menos abrangente. A atuação dentro de organizações passa por transformações desde então e abrange muitos ângulos na empresa, sendo prática e teórica, voltada ao indivíduo e à organização, dentre outros aspectos. Atualmente, compreende-se que as áreas atuantes da Psicologia Organizacional e do Trabalho são diversas, principalmente pela abertura e abrangência deste campo de atuação nos últimos anos. Portanto, no presente, esta área busca seguir as velozes mudanças que ocorrem e, a partir disso, aplicar os diversos *know-hows* da área para resolver os problemas inerentes ao trabalho. Como consequência, um trabalho que antigamente era voltado à recrutamento e seleção, hoje abrange motivação, interesse, satisfação, metas, rendimento, entre outros tantos aspectos (CAMPOS *et.al*, 2011).

O psicólogo Zanelli (2002) realiza uma reflexão sobre a atuação do psicólogo organizacional da época, afirmando que muito da falta da prática profissional poderia ser culpabilizado às universidades, visto que ensinavam a teoria e raramente a parte prática da profissão. Atualmente,

pode-se afirmar que este já não é mais um problema da atualidade, pois as universidades buscam mostrar os dois lados da profissão e preparar os profissionais para o mercado de trabalho que vem à frente.

Conforme o que exemplifica Gusso *et.al* (2019), é necessário definir o perfil profissional, da atuação e da formação dos psicólogos num determinado campo de trabalho, de forma a compreender a composição da identidade, as tendências da área e assim, aprimorar e melhorar os trâmites de formação profissional e educacional (GUSSO, 2019). Nesse sentido, é compreensível que todas as profissões, independente da área profissional, demandam de competências para que o trabalho seja realizado de forma ética e responsável. A partir disto, abrange-se o conceito de competência: aptidão individual para julgar sobre determinado assunto, também sendo o conhecer a fundo sobre assunto específico, ou até mesmo ter a capacidade de trabalhar em determinada área profissional (MICHAELIS, 2019). Entende-se que a competência é construída por meio de aptidões, talentos e atitudes, podendo estas serem aperfeiçoadas (CRUZ & SCHULTZ, 2009).

A palavra competência remete a uma expressão utilizada no senso comum como forma de intitular um indivíduo competente para produzir algo. No ramo organizacional, este termo está conectado com a noção de desempenho, sendo este conceituado a partir da associação entre conhecimentos, habilidades e atitudes - os denominados CHAs, que auxiliam na determinação da compreensão que o indivíduo tem sobre o seu ramo de atuação (conhecimento), como é a execução de seu trabalho (habilidade) e a atitude, ou seja, qual a disposição do indivíduo para realizar determinada tarefa oriunda de seu trabalho, tudo isto concatenando a ação com o *know-how* do ramo (ABBAD *et.al*, 2013).

Sobre competência, é possível dividi-la em:

Tabela 1 – Tipos de competência

| Participativa                                                         | Ocupacional                                                                                    | Básica                                                                                                                                                 | Interpessoal                                                                        | Tecnológica                                                          | Profissional                                                                |
|-----------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| Habilidade ao ser responsável e manter a ordem em relação ao trabalho | Saber executar atividades relacionadas ao trabalho mantendo a qualidade e essência da ocupação | Comunicar-se de forma coesa e de fácil interpretação ao ouvinte, produzir raciocínio lógico, ser seu próprio solucionador de obstáculos e dificuldades | Compreender e ser capaz de trabalhar em equipe e possuir a habilidade da negociação | Compreender profundamente sobre as técnicas de determinada profissão | Conseguir utilizar as técnicas aprendidas para uma performance profissional |

Fonte: CRUZ & SCHULTZ (2009)

Algumas competências necessárias ao profissional de Psicologia são resumidas na Resolução nº5, de 15 de Março de 2011, sendo elas: desenvolver ações para promoção, prevenção, proteção e restauração da saúde, promovendo o bem estar biopsicossocial; capacidade de planejamento de ações e discernimento de julgamentos, apoiando-se sempre na ciência; sigilo e comunicação, tanto com o paciente quanto com os profissionais interdisciplinares e outros indivíduos; promover influência sobre os outros como forma de propiciar bem-estar social; capacitação continuada e passagem de conhecimento a outros profissionais (BRASIL, 2011).

Para tanto, o artigo tem como intuito investigar quais as competências necessárias ao profissional de Psicologia Organizacional, procurando compreender se os cursos de Psicologia estão ofertando todo o suporte necessário para que o formando adentre ao mercado de trabalho como Psicólogo Organizacional, sendo capaz de atuar adequadamente na área, mesmo sabendo que os cursos de graduação não tem o intuito de formar especialistas na área, mas oferecer uma formação generalista. Entende-se que este é um tema relevante, pois não é suficiente que o indivíduo tenha os atributos necessários à prática profissional sem saber usá-los. Para tanto, a competência faz-se presente (CRUZ & SCHULTZ, 2009; FREITAS & ODELIUS, 2018).

A globalização é um dos aspectos que propõe a necessidade de se estudar e pesquisar sobre competências. Atualmente, vemos inovações em tecnologia, competitividade cada vez maior no mercado e outras transformações importantes nas áreas sociais, políticas, organizacionais e econômicas. Nesse sentido, nota-se que as organizações precisam acompanhar todos estes movimentos globais e caminhar ao lado destes. Para isto, é necessário que se modifique a forma de gestão organizacional, procurando manter a instituição atualizada e apta a concorrer no campo econômico. Assim, a gestão organizacional que era mantida por funções tradicionalistas como organizar, planejar, dirigir e controlar, passou a ser centrada na gestão de competências e gestão de desenvolvimento, propondo que o capital não é mais o interesse principal para estar entre as organizações atualizadas. O conhecimento, então, traz consigo a ideia de que ele é o referencial e o que faz a grande diferença nas empresas (MELO *et.al*, 2013).

Desta forma, conforme o que foi dito anteriormente, a pesquisa é relevante para o meio acadêmico, pois pode contribuir para identificar se a universidade na qual será pesquisada está preparando adequadamente os profissionais de Psicologia para a área organizacional e, também, se a matriz curricular do curso de Psicologia atende às demandas do mercado de trabalho do Psicólogo Organizacional. Da mesma forma, para os participantes da pesquisa e para a sociedade em geral, a pesquisa colabora abordando se as competências foram adquiridas pelos formandos ou não, bem como se estão devidamente preparados para o mercado de trabalho na área da Psicologia

Organizacional. Igualmente, pretende-se, conforme adesão da universidade, promover a utilização das respostas adquiridas pela pesquisa para uma reflexão na capacitação e preparação dos formandos para o início de sua carreira profissional.

Quanto aos objetivos específicos da pesquisa, são eles: verificar com profissionais da área organizacional quais são as competências necessárias para desempenhar a função de Psicólogo Organizacional; verificar na matriz curricular do curso de Psicologia quais são as disciplinas e/ou recursos disponibilizados que auxiliam para o desenvolvimento das competências fundamentais para o desempenho da atividade de Psicólogo Organizacional; verificar se os formandos de Psicologia possuem as competências exigidas pelo mercado de trabalho na área organizacional, de acordo com as necessidades do mercado de trabalho.

Com os objetivos traçados, utilizando métodos de pesquisa de Parry (1996), foi estabelecido que, para avaliar competências, o método mais assegurado é aquele que utiliza de recursos de pesquisa comportamental. Os mais indicados seriam observações diretas, questionários, entrevistas, avaliações de desempenho, simulação e análise de indicadores. Os principais pontos a serem criteriosamente discutidos numa avaliação de competências são: evitar o perceptível, estabelecer critérios de primazia, evitar utilizar de características individuais, associar as competências que são parecidas, realçar as necessidades futuras, usar linguagem coloquial, diminuir o que for possível da lista colocando somente as competências realmente primordiais, deixar bem definido as competências que forem únicas e com características muito distintas, aclarar por meio de exemplos, trabalhar com os resultados adquiridos, obter um maior enfoque em competências genéricas, investigar somente aquilo que for mensurável e visível, preterindo análises lucrativas (PARRY, 1996).

## **2 MÉTODOS**

Trata-se de uma pesquisa de natureza básica, pois o objetivo da mesma é compreender a relação entre as competências adquiridas pelos formandos de Psicologia ao longo da graduação e as competências necessárias ao Psicólogo Organizacional exigidas pelo mercado de trabalho. A pesquisa se dá por meio do levantamento de campo, a partir da amostragem quantitativa para obtenção dos resultados. A análise de dados foi realizada por meio de estatística simples.

A pesquisa foi realizada durante o segundo semestre de 2019, no período de um mês, sendo os participantes de ambos os sexos, a partir de 20 anos. A pesquisa possuiu duas fases. A primeira, diz respeito ao levantamento de dados e foi constituída a partir de entrevistas realizadas com psicólogos atuantes da área organizacional, com o intuito de retirada de informações sobre quais as principais

competências necessárias para o profissional que deseja ingressar nesta área. A segunda fase compete aos formandos em Psicologia, que constituem a população da pesquisa, sendo eles 44 formandos de Psicologia de uma Instituição de Ensino Superior do oeste do Paraná e a amostra de 39 formandos, determinando uma amostra probabilística com 95% de confiabilidade e uma margem de erro de 5%. Para a escolha dos psicólogos, foi utilizada a técnica *Snowball* (ou Bola de Neve), em que cada psicólogo indica um outro psicólogo de referência para participar da pesquisa. A amostragem denominada *Snowball* ou Bola de Neve caracteriza-se por empregar redes de referência, na qual o participante inicial, chamado de semente, identifica indivíduos com a descrição imposta pela pesquisa. A partir disso, os indivíduos secundários, ou seja, aqueles que foram indicados pelos primeiros, são convidados a apontar novos possíveis participantes com a mesma característica desejada (VINUTO, 2014).

A metodologia de coleta dos dados dos formandos foi realizada por conveniência, sendo escolhido o dia em que os alunos do matutino e noturno estivessem em maior número, sendo realizada uma única coleta. Para a retirada de dados atuais do mercado de trabalho para a pesquisa foram realizadas entrevistas semi-estruturadas com 10 psicólogos atuantes na área organizacional, sendo a partir destas informações a elaboração do material para a pesquisa. Conforme a entrevista, um dos questionamentos realizados aos psicólogos organizacionais solicitava que este indicasse as 5 principais competências necessárias ao psicólogo organizacional, sendo assim, base primordial para a obtenção dos resultados para a pesquisa.

Os materiais utilizados para a execução do projeto foram um questionário de 30 questões em escala *likert*, com as opções de resposta variando entre: nunca, raramente, com frequência e sempre; e, também, uma entrevista semi-estruturada aplicada aos psicólogos, com duas questões que puderam ser respondidas de maneira aberta. A entrevista é exclusiva à amostra dos psicólogos e o questionário, à amostra dos formandos. A partir das entrevistas e dos questionários realizados pelas pesquisadoras, foram retiradas as respostas dos participantes de forma a não identificá-los.

Para as entrevistas, as datas e horários foram agendados diretamente com os psicólogos. Primeiramente, houve a entrega do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) para os participantes e depois a entrevista. As entrevistas tiveram duração de aproximadamente 20 minutos. Por outro lado, para a aplicação do questionário foi necessário agendar a data com a professora da disciplina de Psicologia da instituição escolhida, de acordo com a data disponível para os alunos e para as pesquisadoras. A partir da data escolhida, as acadêmicas foram até a instituição durante o horário da aula do professor da disciplina escolhida para que os dados dos participantes pudessem ser utilizados a fim de obter as informações necessárias à pesquisa, houve a aplicação do TCLE e

posteriormente a aplicação do questionário. A duração do mesmo foi de aproximadamente 30 minutos.

Para a entrevista com os psicólogos, foi necessário um local silencioso, podendo ser uma sala, uma biblioteca, entre outros; e, os materiais utilizados foram o TCLE, uma caneta para anotações e a entrevista em mãos. Já para a aplicação do questionário nos formandos, foi necessária a utilização de uma sala, também silenciosa, o TCLE, o questionário e uma caneta em mãos. A aplicação foi de forma conjunta, ou seja, todos os participantes estavam na mesma sala realizando o questionário, porém de forma silenciosa e individual.

### **3 RESULTADOS**

Para a descrição dos resultados, as pesquisadoras utilizaram-se de critérios como gênero, idade, turno em que o participante está matriculado e as 5 competências mais necessárias ao Psicólogo Organizacional, conforme a indicação dos psicólogos entrevistados na fase de levantamento. Em relação ao gênero, nota-se que 90% dos participantes são do gênero feminino; de acordo com a idade, 74% dos entrevistados tem entre 20-25 anos; 3% deles tem mais de 50 anos. Sobre o turno, podendo ele ser matutino ou noturno, 51% dos entrevistados são do período matutino.

Por meio dos dados obtidos, pode-se notar que, das competências pesquisadas, sendo elas: proatividade, comunicação, resiliência, visão sistêmica e relacionamento interpessoal, a maioria dos participantes tiveram respostas que indicam que possuem as competências, conforme constam logo abaixo:

#### **3.1 COMPETÊNCIAS NECESSÁRIAS PARA ATUAÇÃO EM PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO**

##### **3.1.1 PROATIVIDADE**

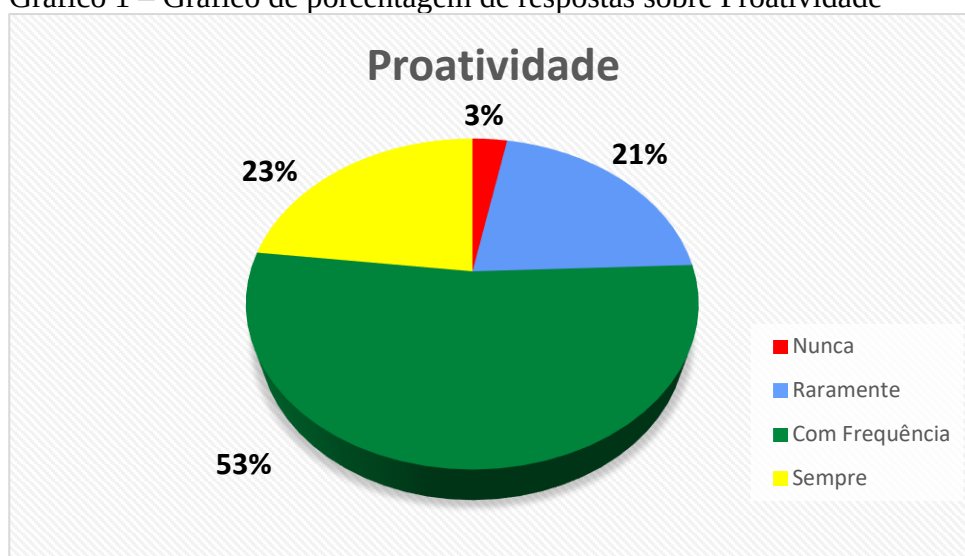
Na maioria das perguntas em relação a esta competência, foram obtidas respostas que indicam a presença da mesma, conforme tabela abaixo:

Tabela 2 – Respostas sobre Proatividade

| Questões                                                                                                            | Respostas |           |                |        |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|----------------|--------|
|                                                                                                                     | Nunca     | Raramente | Com Frequência | Sempre |
| Q1: Você é capaz de resolver problemas rapidamente?                                                                 | 0%        | 5%        | 77%            | 18%    |
| Q6: Quando você tem algum conflito com alguém, você costuma conversar diretamente com ela para resolver a situação? | 0%        | 26%       | 66%            | 8%     |
| Q11: Você costuma deixar os trabalhos da faculdade para fazer de última hora?                                       | 10%       | 56%       | 26%            | 8%     |
| Q16: Quando você vai realizar uma tarefa, você a planeja antecipadamente?                                           | 5%        | 8%        | 41%            | 46%    |
| Q21: Você administra bem o seu tempo?                                                                               | 3%        | 23%       | 48%            | 26%    |
| Q25: Você costuma propor novas ideias ou mudanças quando algo pode ser aperfeiçoado?                                | 0%        | 10%       | 56%            | 34%    |
| Total de Respostas                                                                                                  | 3%        | 21%       | 53%            | 23%    |
| Total                                                                                                               | 24%       |           | 76%            |        |

Fonte: Elaborada pelas autoras (2019)

Gráfico 1 – Gráfico de porcentagem de respostas sobre Proatividade



Fonte: Dados obtidos por meio de pesquisa aplicada em setembro de 2019.

### 3.1.2 COMUNICAÇÃO

Em relação à competência denominada comunicação, percebe-se que houve uma maior porcentagem de resposta “raramente”, se comparado com a competência proatividade. Da mesma forma, há o indicativo de que os participantes possuem a competência comunicação.

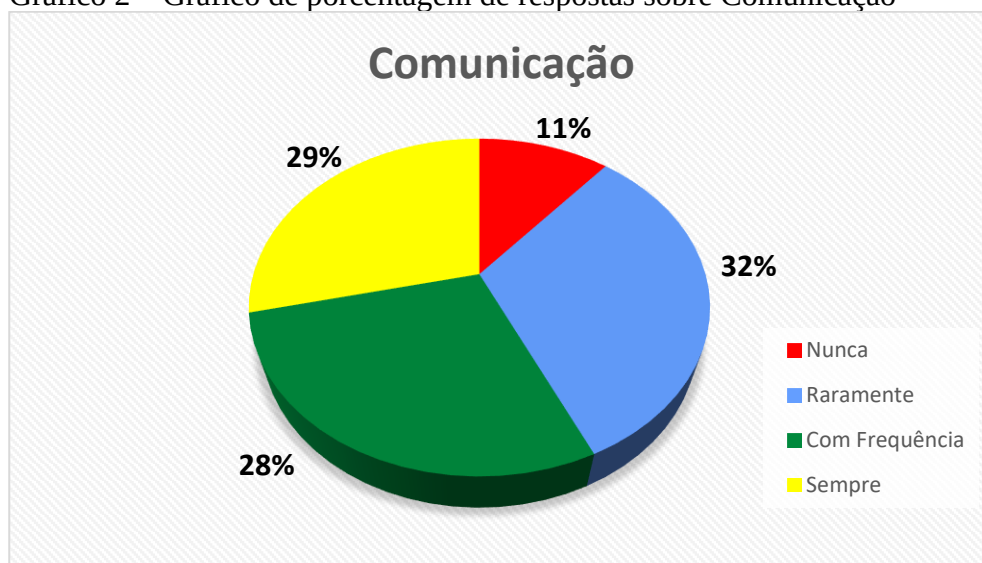


Tabela 3 – Respostas sobre Comunicação

| Questões                                                                                                       | Respostas |           |                |        |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|----------------|--------|
|                                                                                                                | Nunca     | Raramente | Com Frequência | Sempre |
| Q2: Quando você tem algum conflito com alguém, costuma conversar diretamente com ela para resolver a situação? | 0%        | 11%       | 56%            | 33%    |
| Q7: Você tem dificuldade ao falar em público?                                                                  | 15%       | 46%       | 23%            | 15%    |
| Q12: Você se sente confortável ao participar de atividades em grupo?                                           | 3%        | 23%       | 44%            | 30%    |
| Q17: Você tem dificuldade de expressar sua opinião quando alguém discorda de você?                             | 15%       | 62%       | 18%            | 5%     |
| Q22: Você leva em consideração o ambiente ao conversar com alguém sobre um assunto delicado?                   | 0%        | 0%        | 13%            | 87%    |
| Q30: Você tem o hábito de interromper as pessoas enquanto elas estão falando?                                  | 33%       | 52%       | 15%            | 0%     |
| Total de Respostas                                                                                             | 11%       | 32%       | 28%            | 29%    |
| Total                                                                                                          |           | 43%       | 57%            |        |

Fonte: Elaborada pelas autoras (2019)

Gráfico 2 – Gráfico de porcentagem de respostas sobre Comunicação



Fonte: Dados obtidos por meio de pesquisa aplicada em setembro de 2019 (2019)

### 3.1.3 RESILIÊNCIA

A maioria dos participantes respondeu de forma a indicar a existência desta competência; por isso, conclui-se que os participantes são resilientes.

Tabela 4 – Respostas sobre Resiliência

| Questões                                                                               | Respostas |           |                |        |
|----------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|----------------|--------|
|                                                                                        | Nunca     | Raramente | Com Frequência | Sempre |
| Q3: Você consegue se adaptar a novos ambientes com facilidade?                         | 3%        | 13%       | 46%            | 38%    |
| Q8: Você se considera uma pessoa positiva?                                             | 0%        | 5%        | 72%            | 23%    |
| Q13: Você costuma arriscar-se para atingir seus objetivos pessoais de vida?            | 0%        | 33%       | 44%            | 23%    |
| Q18: Você sabe lidar com as suas emoções?                                              | 0%        | 13%       | 82%            | 5%     |
| Q23: Numa situação de estresse, você consegue manter a calma para resolver o problema? | 0%        | 13%       | 73%            | 13%    |
| Q27: Você é muito crítico quando as coisas não saem como planejado?                    | 5%        | 26%       | 49%            | 21%    |
| Total de Respostas                                                                     | 1%        | 17%       | 61%            | 21%    |
| Total                                                                                  | 18%       |           | 82%            |        |

Fonte: Elaborada pelas autoras (2019)

Gráfico 3 – Gráfico de porcentagem de respostas sobre Resiliência



Fonte: Dados obtidos por meio de pesquisa aplicada em setembro de 2019 (2019)

### 3.1.4 VISÃO SISTÊMICA

No quesito visão sistêmica, há o indicativo de que os participantes possuem esta competência, como visto de acordo com a tabela abaixo:

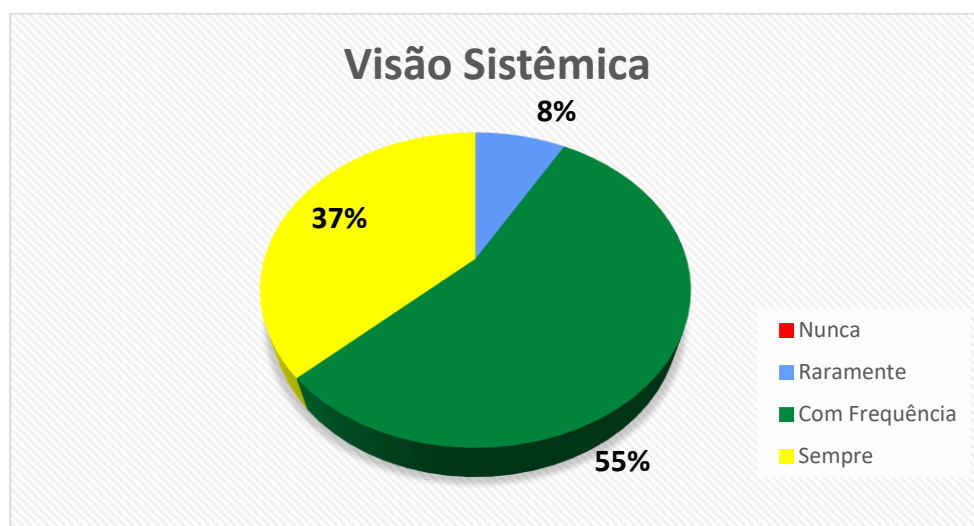
.

Tabela 5 – Respostas sobre Visão Sistêmica

| Questões                                                                              | Respostas |           |                |        |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|----------------|--------|
|                                                                                       | Nunca     | Raramente | Com Frequência | Sempre |
| Q4: Você é capaz de colocar-se no lugar do outro?                                     | 0%        | 0%        | 59%            | 41%    |
| Q9: Você busca melhorar constantemente?                                               | 0%        | 0%        | 33%            | 67%    |
| Q14: Você é capaz de realizar uma análise crítica em determinada situação?            | 0%        | 10%       | 69%            | 21%    |
| Q19: Ao resolver um problema, você busca analisá-lo a longo prazo?                    | 0%        | 18%       | 59%            | 23%    |
| Q28: Você programa os resultados que deseja futuramente e age em prol de alcançá-los? | 0%        | 13%       | 54%            | 33%    |
| Total de Respostas                                                                    | 0%        | 8%        | 55%            | 37%    |
| Total                                                                                 | 8%        |           | 92%            |        |

Fonte: Elaborada pelas autoras (2019)

Gráfico 4 – Gráfico de porcentagem de respostas sobre Visão Sistêmica



Fonte: Dados obtidos por meio de pesquisa aplicada em setembro de 2019 (2019)

### 3.1.5 RELACIONAMENTO INTERPESSOAL

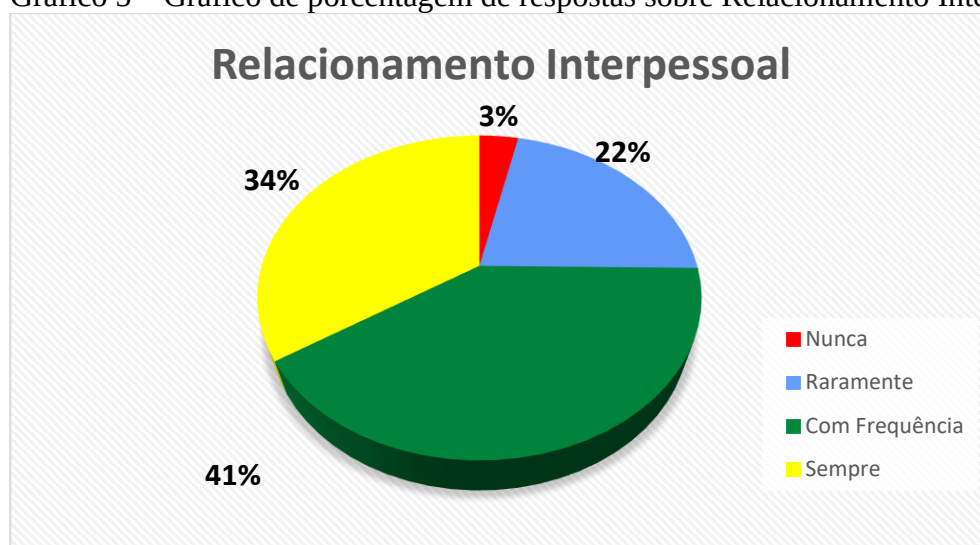
Na competência de relacionamento interpessoal, há a certificação de que os entrevistados possuem as competências, de acordo com as respostas obtidas abaixo:

Tabela 6 – Respostas sobre Relacionamento Interpessoal

| Questões                                                                         | Respostas |           |                |        |
|----------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|----------------|--------|
|                                                                                  | Nunca     | Raramente | Com Frequência | Sempre |
| Q5: Você gosta de ajudar os outros?                                              | 0%        | 0%        | 31%            | 69%    |
| Q10: Você busca construir bons relacionamentos com seus colegas?                 | 0%        | 0%        | 51%            | 49%    |
| Q15: Você julga alguém sem conhecer?                                             | 13%       | 69%       | 18%            | 0%     |
| Q20: Você se considera uma pessoa empática?                                      | 3%        | 0%        | 59%            | 38%    |
| Q24: Você tem interesse em conhecer mais sobre as pessoas que estão à sua volta? | 0%        | 10%       | 52%            | 38%    |
| Q29: Num ambiente novo, no qual conhece poucas pessoas, você fica retraído?      | 5%        | 52%       | 33%            | 10%    |
| Total de Respostas                                                               | 3%        | 22%       | 41%            | 34%    |
| Total                                                                            | 25%       |           | 75%            |        |

Fonte: Elaborada pelas autoras (2019)

Gráfico 5 – Gráfico de porcentagem de respostas sobre Relacionamento Interpessoal



Fonte: Dados obtidos por meio de pesquisa aplicada em setembro de 2019 (2019)

#### 4 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Os dados encontrados nos questionários aplicados indicam que os formandos de Psicologia entrevistados demonstram possuir 74% das competências necessárias para a área organizacional. De acordo com a primeira competência a ser analisada, ou seja, a proatividade, o único aspecto que teve uma menor porcentagem foi o que diz respeito à organização e antecipação de tarefas, indicando que a maioria dos participantes demonstram ter a competência, reafirmando os objetivos da pesquisa em questão. O comportamento proativo é capaz de obter consequências positivas tanto para a pessoa,

quanto para a organização. No individual, a proatividade está vinculada com a realização pessoal e com a eficácia para liderar (KAMIA e PORTO, 2011). O comportamento proativo também se relaciona com ações de antecipação, ou seja, a preparação de ações para uma demanda específica que ainda não foi executada, de forma a manter ou melhorar o controle de determinada circunstância, impactando positivamente na organização (PARKER, BINDL & STRAUSS, 2010).

Conforme tabela 3, que demonstra respostas sobre a competência comunicação, certificou a dificuldade dos participantes ao falar em público, que aparece em 38% dos participantes. Juntamente ao receio de falar publicamente, a competência resiliência afirma que 33% dos pesquisados não se propõem a arriscar-se para alcançar um propósito pessoal, o que demonstra um certo receio de inovações e de tomar iniciativas, mesmo podendo trazer diversos benefícios. Além disso, a competência relacionamento interpessoal demonstra que mais da metade dos entrevistados sentem-se retraídos ao estarem em locais nos quais não conhecem muitas pessoas, o que pode ser facilmente relacionado ao medo de falar em público. O sucesso profissional depende de uma comunicação bem feita, ou seja, o profissional deve estar capacitado para se comunicar prontamente em grupos pequenos ou grandes, em acontecimentos informais ou formais, pois uma boa comunicação está ligada com a melhor assistência e interação profissional (VALENTE, 2014). Além disso, a comunicação pode influenciar o comportamento pessoal, podendo causar ações que interagem com a realidade, cultura, vida pessoal e crenças de cada indivíduo. Sendo assim, entende-se sua importância como forma primordial de interação, podendo aquele que sabe manejá-la bem, lidar mais facilmente com diversas situações (PEREIRA e PUGGINA, 2017).

Ao realizar uma análise mais aprofundada entre as competências proatividade e visão sistêmica, ao passo que percebe-se a falta de organização de 34% dos participantes, 87% deles preocupam-se com o futuro. O que podemos inferir é que, mediante esses dois dados, se houvesse um comprometimento maior com a organização (mesmo sendo baixa a porcentagem de formandos que não indicam ser organizados), possivelmente o futuro dos mesmos estaria melhor planejado como, por exemplo, com um planejamento de carreira bem elaborado, que necessita de organização e planejamento estratégico, sendo assim, as preocupações relacionadas ao futuro poderiam ser diminuídas. A instituição pesquisada possui na grade curricular do curso de Psicologia a disciplina denominada Planejamento de Carreira, de forma a trabalhar questões latentes aos formandos, assim como o planejamento do futuro. De acordo com esta disciplina, pode-se compreender que é uma das principais contribuintes para o desenvolvimento das 5 principais competências, pois trabalha em prol de diminuir a carência das habilidades organização e planejamento, dentre diversas outras. Entende-se que estruturação, organização e o gerenciamento do tempo apresentam privilégios que estão

relacionados às características positivas dos indivíduos. A maioria dos indivíduos sabe que deve conceder, antepor suas tarefas, completar as atividades mais urgentes. É importante, então, buscar deixar as tarefas em dia (JOB, 2015).

Apesar da maioria dos pesquisados serem do sexo feminino, não houve uma grande porcentagem de diferenciação de respostas em relação ao sexo. Em relação à idade também não houve distinções de acordo com a maior ou menor idade. Entre as comparações de um participante com 61 anos e um de 22, por exemplo, as respostas foram muito similares.

Dentre as 5 competências pesquisadas, entende-se que os pesquisados apresentam mais a competência de visão sistêmica. Quando somadas as porcentagens de respostas para obter um total geral desta competência, obteve-se um resultado de 92% de respostas, enquanto em outras competências teve-se: proatividade - 76%; comunicação - 57%; resiliência - 82% e relacionamento interpessoal - 75%. Isto se deve, primordialmente, ao fato de que houve duas perguntas com 100% de respostas “com frequência” e “sempre” nesta competência.

É compreensível que haja uma carência de diversidade em relação aos participantes da pesquisa, abrangendo uma população maior, visto que os entrevistados são somente de uma instituição. Se a pesquisa fosse realizada em mais instituições de ensino, acredita-se que seria mais assentada com a realidade brasileira, por exemplo.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Os resultados obtidos no presente trabalho demonstram, portanto, que a instituição pesquisada está preparando os profissionais Psicólogos para o mercado de trabalho da Psicologia Organizacional e do Trabalho, visto que poucas habilidades abarcadas dentro das competências não foram correspondidas por pelo menos metade dos pesquisadores, sendo este o objetivo da pesquisa. Da mesma forma, as hipóteses foram confirmadas e o problema de pesquisa devidamente respondido.

Quanto aos objetivos específicos, pode-se denotar que foram alcançados, de forma que foi verificado com os profissionais da área organizacional as principais competências necessárias para a área, bem como, a verificação da matriz curricular do curso de Psicologia para compreender quais disciplinas ou recursos podem contribuir para o desenvolvimento das competências, além disso, a verificação das competências nos formandos.

Considera-se a necessidade de mais pesquisas nesta área, demonstrando a carência de dados atuais sobre o assunto e, também, a confirmação dos resultados obtidos por outros autores. Alguns autores buscaram trabalhar próximo ao tema abordado, como por exemplo Cruz & Schultz (2009) e

Bandeira *et.al* (2006), todavia abordam sobre competências e habilidades necessárias a psicólogos em geral, não exatamente sobre a área de Psicologia Organizacional.

Por fim, vale a experiência obtida durante todo o processo da pesquisa, principalmente durante a elaboração do questionário por meio das conversas com os psicólogos a fim de obter as principais competências para a área. Foi de extrema importância entender realmente as demandas do mercado de trabalho conversando com profissionais que entendem do assunto e estão diariamente em face a esse mercado, bem como dialogar sobre outros assuntos da área organizacional, abrindo oportunidades para a realização de *networking* e melhor entendimento da diferença entre a Psicologia Organizacional real *versus* a Psicologia Organizacional do papel. Também é perceptível que a pesquisa é de relevância para o meio acadêmico, conforme relatado na justificativa, pois contribuiu para afirmar que a universidade pesquisada está, de fato, fortalecendo o aprimoramento de competências durante a graduação, inclusive mantendo a matriz curricular conforme estas demandas, sempre pensando no início da carreira profissional de cada um.

## REFERÊNCIAS

- ABBAD, Gardênia da Silva.; LOIOLA, Elizabeth; ZERBINI, Thais; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo. Aprendizagem em Organizações e no trabalho. **O trabalho e as organizações:** atuações a partir da Psicologia. 1. ed. Artmed. Porto Alegre, 2013.
- BANDEIRA, Marina; QUAGLIA, Maria Amélia Cesari; FREITAS, Lucas Cordeiro; SOUSA, Amanda Monteiro de; COSTA, Andréa Luciane Pires; GOMIDES, Marcela Mansur Pires; LIMA, Pedro Baratti. **Habilidades interpessoais na atuação do psicólogo.** Interação em Psicologia, v.10. São João del Rei, p.139-149. 2006.
- BERNARDES, Jefferson de Souza. **A formação em Psicologia após 50 anos do Primeiro Currículo Nacional da Psicologia:** alguns desafios atuais. Psicologia e ciência profissional, v.32, n.spe, p. 216-231. Brasília, 2012.
- BOARINI, Maria Lucia. **A formação do psicólogo.** Psicol. estud., v. 12, n. 2, p. 443-444. Maringá, 2007.
- BRASIL. **Resolução nº5, de 15 de março de 2011.** Ministério da Educação, p.2. Brasília, 2011.
- CAMPOS, Keli Cristina de Lara; DUARTE, Camila; CEZAR, Érica de Oliveira, PEREIRA, Gerusa de Oliveira Aquino. Psicologia organizacional e do trabalho - retrato da produção científica na última década. **Psicol. cienc. prof.** v. 31, n. 4, p. 702-717. Brasília, 2011.
- CARVALHO, Maria Teresa de Melo; SAMPAIO, Jáder dos Reis. **A formação do psicólogo e as áreas emergentes.** Psicol. cienc. prof., v. 17, n. 1, p. 14-19. Brasília, 1997.
- CRUZ, Roberto Moraes; SCHULTZ, Viviane. **Avaliação de competências profissionais e formação de psicólogos.** Arq. bras. psicol., v. 61, n. 3, p. 117-127. Rio de Janeiro, 2009.
- FREITAS, Pablo Fernando Pessoa de; ODELIUS, Catarina Cecília. **Managerial Competencies:** An analysis of classifications in empirical studies. Cad.EBAPE.BR, n.1, p. 35-49. Rio de Janeiro, 2018.
- GUSSO, Helder Lima; ALVARENGA, Alexandre da Silva; NUNES, Priscila Pereira; NUNES, Maiana Farias Oliveira; LUCA, Gabriel Gomes De; OLIVEIRA, Manoela Ziebell de. **Psicologia Organizacional e do Trabalho no Sul do Brasil:** características dos profissionais, da atuação e dos contextos de trabalho. Revista de Psicologia Organizacional e do Trabalho, v.19, n.3, p.644-652. Brasília, 2019.

JOB, Veronika. Implicit theories about willpower predict self-regulation and grades in everyday life. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 108, n. 4, p. 637, 2015.

KAMIA, Meiry; PORTO, Juliana Barreiros. Comportamento proativo nas organizações: o efeito dos valores pessoais. **Psicol. cienc. prof.**, Brasília, v. 31, n. 3, p. 456-467, 2011.

MELO, Fernanda Augusta de Oliveira; NASCIMENTO, Reinaldo Leon do; CASTRO, Sílvia Muniz de; COELHO, Viviane Aparecida de Paula. **Gestão de Pessoas: Desenvolvimento do conhecimento e competências**. X Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia – SEGET. Resende, 2013.

MICHAELIS, Henriette; VASCONCELOS, Caroline Michaelis de. **Moderno dicionário da língua portuguesa**. São Paulo: Melhoramentos, 2019.

PARKER, Sharon. K., BINDL, Uta. K.; STRAUSS, Karoline. **Making things happen: A model of proactive motivation**. Journal of management, 36, 827-856. 2010.

PARRY, Scott. **The quest for competencies**. Training and Development, v.33, n.7, p. 48-56. Alexandria, 1996.

PEREIRA, Thaís Josgrilberg; PUGGINA, Ana Claudia. **Validation of the self-assessment of communication skills and professionalism for nurses**. Rev. Bras. Enferm. Brasília, v. 70, n. 3, p. 588-594. 2017.

VALENTE, José Armando. A comunicação e a educação baseada no uso das tecnologias digitais de informação e comunicação. **UNIFESO-Humanas e Sociais**, v. 1, n. 01, p. 141-166, 2014.

VINUTO, Juliana. **A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto**. Temáticas. Campinas, 2014.

ZANELLI, José Carlos. **O Psicólogo nas Organizações de Trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2002.