

Psicologia, saúde e trabalho

Demandas e ofertas da psicologia do trabalho hoje

Denise Macedo Ziliotto

SciELO Books / SciELO Livros / SciELO Libros

ZILIOTTO, DM. Psicologia, saúde e trabalho: Demandas e ofertas da psicologia do trabalho hoje. *In*: PLONER, KS., *et al.*, org. *Ética e paradigmas na psicologia social* [online]. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2008. p. 207-215. ISBN: 978-85-99662-85-4. Available from SciELO Books <<http://books.scielo.org>>.



All the contents of this chapter, except where otherwise noted, is licensed under a Creative Commons Attribution-Non Commercial-ShareAlike 3.0 Unported.

Todo o conteúdo deste capítulo, exceto quando houver ressalva, é publicado sob a licença Creative Commons Atribuição - Uso Não Comercial - Partilha nos Mesmos Termos 3.0 Não adaptada.

Todo el contenido de este capítulo, excepto donde se indique lo contrario, está bajo licencia de la licencia Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 3.0 Unported.

Demandas e ofertas da psicologia do trabalho hoje

Denise Macedo Ziliotto¹

Há momentos em que a ruptura representa a necessidade de continuar. É nessa perspectiva que este texto é produzido: a trajetória apresentada pelo campo da Psicologia do Trabalho pode e merece sofrer descontinuidades. Com surgimento assegurado por toda uma prática funcionalista digna do apogeu do período industrial, berço da sociedade de consumo, não deve ser este lugar tido como um destino. A proposição de um conhecimento científico ancorado em testes psicométricos e definição de perfis psicológicos seduz uma sociedade ávida por homens certos nos lugares certos. Numa época de exaltação da dita excelência humana, a verdade ofertada — do desvelamento da psique humana — amplia os espaços já concedidos à psicologia escolar e clínica.

Contudo, este envolvimento não se dá sem efeitos. No comprometimento com a eficácia surgem imperativos insistentes, como o equacionamento da fadiga, da indisciplina, da improdutividade, da insubordinação. E as respostas também são persistentes: testagens, treinamentos, técnicas de gerenciamento de pessoal. As denominações que esta prática recebe traduzem as mudanças sociais: psicologia industrial, psicologia organizacional, psicologia do trabalho. E o avanço de um repertório científico que se estende sobre as diversas formas de organização social destinada à produção. As incompatibilidades do sujeito trabalhador com o ‘tratamento’ oferecido pelos psicólogos são expressas e reiteradas no fracasso de muitas intervenções. Nesta confissão de dívida — com o campo psicológico e com os sujeitos que a ele recorrem — propomos uma revisão das possibilidades e das limitações da psicologia praticada sob as denominações *do trabalho* ou *organizacional* hoje, fazendo proposições que visam a escritura de uma história mais coerente e ética.

Japiassu (1983) assinala a importância desta postura:

Creio que precisam ser revistos os métodos de se fazer psicologia e de ensiná-la. Creio também que tais métodos deveriam ser orientados para a preparação de inovadores nas pesquisas psicológicas, e não

¹ Psicóloga e Jornalista. Doutoranda em Psicologia Social pela USP. Docente universitária.

para o lançamento no mercado de trabalho de técnicos manipuladores do comportamento humano, espíritos conformistas e submissos a inércia das situações adquiridas. Para tanto, não vejo como a psicologia possa realmente retomar seu vigor e readquirir uma real fecundidade excluindo de seu campo de investigação a subjetividade do homem, a não ser que persista em tratá-lo como mera exterioridade, cientificamente analisada, mas sem nada poder dizer sobre a realidade humana (Japiassu, 1983, p.154).

Ofícios e lugares

A ampliação oferecida ao espaço “psi” no setor empresarial, desde o início do século XX, é análoga ao movimento social que idealiza e busca normatizações no comportamento humano. As ciências promoveram uma verdadeira ode à verdade, ao positivismo e à naturalização da cultura. Em busca de um ser humano adaptado às exigências ditadas por estes valores, a Psicologia contribui com técnicas e postulações científicas, corroborando o funcionamento social vigente:

A profissão do psicólogo esteve inicialmente ligada aos problemas de educação e trabalho. O psicólogo “aplicava testes”; para selecionar o “funcionário certo” para o “lugar certo”, para classificar o escolar numa turma que lhe fosse adequada, para treinar o operário, para programar a aprendizagem, etc. Todas essas funções ainda são importantes na definição da identidade profissional do psicólogo e mostram claramente como até hoje a vinculação das psicologias às demandas do Regime Disciplinar são importantes (Figueiredo & Santi, 2000, p.85).

A denominação “RH” que setoriza o lugar habitualmente ocupado pela Psicologia nas organizações ilustra com clareza a posição adotada. Se trata o indivíduo enquanto recurso e não enquanto sujeito, acaba por engendrará-lo dentro da ótica empresarial, negando as questões que pautam os pressupostos das ciências humanas. Testar, desenvolver e treinar — ações características da Psicologia neste campo — são ações que implicam relação díspar de conhecimento e poder. Podem ser aplicadas a objetos, ou mesmo “coisificar” mediante o estabelecimento do processo.

A suspeita de que a liberdade e a singularidade dos indivíduos são ilusórias, que emerge com o declínio das crenças liberais e românticas, abre espaço, finalmente, para os projetos de previsão e

controle científicos do comportamento individual. Este será um dos principais objetivos da psicologia como ciência, a serviço das Disciplinas. (Figueiredo & Santi, 2000, p.51)

A questão decorrente desta prática é o afastamento (compreensível) dos sujeitos *desta* Psicologia, fruto do descrédito e da desilusão para com seus postulados. Não havendo crédito e, por consequência, comprometimento, o que se observa é um esvaziamento progressivo e insistente dos efeitos das intervenções psicológicas nas organizações:

legitimou-se o descrédito da palavra dos sujeitos do trabalho pela organização do trabalho, organização esta que planeja e executa sem minimamente considerar as interferências impostas em sua vida, causando assim o sofrimento individual e o adoecimento coletivo da classe trabalhadora. (Grisci & Lazarotto, 1998, p.231-2)

Entretanto, decorrem modificações nos lugares “psi” ainda mais lamentáveis. O setor empresarial restringe significativamente os postos destinados a profissionais psicólogos, encontrando em administradores e outros técnicos a substituição mais adequada para prosseguir oferecendo eficácia ao gerenciamento de pessoal. Cresce o DP — Departamento de Pessoal — enquanto órgão normativo das políticas de pessoal e diminui consideravelmente os espaços destinados às atividades com possibilidade de escuta dos trabalhadores. De outro lado, crescem as críticas e as ‘indisposições’ da classe dos psicólogos com relação aos que se dedicam a este ofício, tornando explícito o descontentamento com a atuação e os rumos da psicologia exercida na área do trabalho.

A perda torna-se maior: vê-se diminuir o espaço para operar nesta realidade e a capacidade crítica, pois a contribuição fica no plano da denúncia, do oposicionismo... Assim, crescem os instrumentos de gestão oferecidos pela perspectiva administrativa, evidenciados, por exemplo, no uso majoritário nos dias atuais(!) das obras de Idalberto Chiavenato (Introdução à Teoria Geral da Administração, Recursos Humanos, Gestão de Pessoas; o Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações, Treinamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos) nos programas de formação de psicólogos. A frequente parceria entre estes profissionais e administradores seja em congressos, publicações e projetos — confirma a proximidade dos campos, ainda que de forma desigual em suas contribuições. Pode-se observar a predominância dos instrumentos e

postulados da lógica administrativa seja nos gráficos, fluxogramas ou expressões empregadas usualmente pelos psicólogos. O contraponto não aparece na mesma medida: sujeito, identidade, psiquismo não são vocábulos facilmente encontrados nas descrições dos processos de gestão.

Longe dos campos da Sociologia e da Medicina do Trabalho, a Psicologia ressent-se das limitações de seu entendimento acerca da realidade do mundo do trabalho e acaba por encontrar na sedução da lógica funcionalista fundamentos para o exercício de suas atividades. Passa, de alguma forma, a pautar a sua atuação pelas demandas essencialmente advindas do imperativo da produção e abandona os referenciais de seu objeto — o homem no trabalho.

Consequências

O cenário atual é preocupante. Contudo, na mesma medida, promissor. Esta suposta contradição explica-se pelo estado atual da área: conclama um nome — *Psicologia do Trabalho* (e o abandono definitivo das denominações Psicologia Organizacional, Industrial, RH, etc.) e uma trajetória renovada por princípios e ideias novas, já que o estreitamento de sua intervenção cresce dia a dia.

A resistência dos alunos graduandos a esta área é flagrante. Vista como “traidora”, desviante da *verdadeira Psicologia*, recebe uma atenção pouco qualificada nos cursos de graduação, remetendo-se comumente a uma disciplina cumprida enquanto obrigatória para a formação, mas destituída de sentido na prática profissional futura. Paralelamente e, para tornar ainda mais “compreensível” a situação, o número de vagas para estágio decresceu consideravelmente, praticamente invertendo a situação outrora/vigente: a demanda está do lado do aluno estagiário, predominantemente. E ele quem vai buscar sensibilizar a empresa a respeito da sua potencialidade e, em última instância, da necessidade de seu aprendizado através da experiência.

Neste âmbito, têm-se assistido a uma diversidade incompreensível de modalidades de estágio curricular em Psicologia Organizacional, onde docentes e universitários facilmente atribuem ao “mercado” os entraves encontrados. Constatada a dificuldade em encontrar locais, dispõe-se práticas alternativas para viabilizar o cumprimento das normativas

curriculares: na maioria destas o contato com a realidade empresarial é cada vez menor. Quanto à possibilidade de intervenção, as perspectivas são ainda mais longínquas. Estagiários e organizações pouco dialogam; o reflexo de suas impressões e suas possíveis contribuições fica, na maioria das vezes, na supervisão semanal acadêmica. O supervisor, por sua vez, torna episódico o seu encontro com as instituições, seja pela sobrecarga de trabalho docente, seja porque esta iniciativa não está amparada pelos dispositivos administrativos da universidade onde trabalha.

A pesquisa ainda alcança número pouco expressivo em sua produção e publicação, tendo-se em vista a capacidade e a necessidade demandadas pela situação que se configura. A Economia, a Sociologia e a Medicina do Trabalho têm sido referentes para os psicólogos que tentam superar a inconsistente (e muitas vezes inconsequente) bibliografia existente sobre as relações atinentes ao trabalho, o que é um ganho pela interdisciplinariedade possível, mas manifesta também a inoperância produtiva da área.

Por fim, pode-se também elencar, sem pretender esgotar as dimensões que esta questão abarca, o número ainda tímido de cursos de pós-graduação com ênfase em Psicologia do Trabalho, nos níveis de mestrado e doutorado. A inclusão nos programas de Psicologia Social ou de Administração tem sido a opção encontrada por aqueles que desejam fazer pesquisas e prosseguir estudando neste campo. A indefinição do lugar e da contribuição da Psicologia que se propõe a pensar o mundo do trabalho tem se refletido, como podemos observar, em vários níveis e com repercussões sociais importantes. Como ponto de partida para reinventar esta trajetória, deve-se inicialmente recuperar princípios éticos e paradigmas que possam nortear e singularizar este campo “psi”.

Ética e paradigmas

Como define Japiassu, todo psicólogo, assim como qualquer cientista, “está comprometido com uma posição filosófica ou ideológica”. Esta posição, assegura o autor, “tem uma importância fundamental nos problemas estudados pela psicologia” (1983, p.26). Os avanços e retrocessos, as aberturas e as resistências, presentes na história das ciências humanas são testemunhos destas posturas e crenças que sustentam um campo científico, produzindo dissidências e rupturas muitas vezes tidos como descontinuidades. Contudo, a responsabilidade pelo resguardo aos pressupostos, mesmo que em

sua reinstauração “atualizada” move a reflexão imprescindível à humanidade existente na Psicologia, escopo deste trabalho. Revisitar o caminho percorrido não é o objetivo em si; este consiste somente num meio para poder entender a historicidade negada e a partir deste saber, construir as proposições que responsabilizam pelo seu futuro.

A questão pode ser redimensionada através do reconhecimento de alguns equívocos:

O fracasso da psicologia consiste em ter-se esquecido de que sua palavra é uma *palavra libertadora*. Ela se trai a si mesma quando se prostitui com os imperativos da sociedade e das instituições, que só a prestigiam e a “amam” na medida em que ela se presta docilmente a um trabalho de sempre mais adaptar e integrar os indivíduos às estruturas vigentes da sociedade e das instituições (Japiassu, 1983, p.30).

Trata-se fundamentalmente de uma escolha e da assunção de seus efeitos: a projeção social facilitada pelo oferecimento de insumos para o incremento de uma razão instrumental vigente ou a busca de um ceticismo produtor, que desvela ilusões e ideais, ofertando e dividindo comprometimento. Amparado por um conhecimento supostamente imparcial e soberano pelo reconhecimento e impacto que provoca socialmente, o psicólogo tem podido prescindir do reconhecimento dos efeitos de sua prática e de seus pressupostos, em muitos momentos. Pode-se verificar esta lamentável ocorrência pela frequência com que a mídia busca opiniões dos profissionais “psi” sobre os mais diversos assuntos, que são respondidos com semelhante voracidade e totalitarismo. A negação do possível desconhecimento, da incógnita provocada pelo questionamento, ainda é um desprendimento difícil ao status esperado e ocupado(!) pelos psicólogos. A presença em programas de entrevista e debates vespertinos infelizmente ainda é muito superior do que a presença em instâncias como o legislativo, o executivo e no gerenciamento de órgãos sociais importantes. Talvez seja importante portar mais do que um aparato consultivo, certamente bem recebido em tempos incertos e pouco promissores. Ser reflexivo e propositivo pode alicerçar uma prática mais profícua. Para tanto, a dimensão ética precisa ser recuperada e seu sentido resgatado:

Nem sempre a Psicologia norteou suas práticas no sentido de considerar a ética. No que se refere ao trabalho, a Psicologia

contribuiu muito para que o mérito e o fracasso, por exemplo, fossem vistos como características que dissessem respeito única e exclusivamente aos sujeitos individuais (Grisci & Lazarotto, 1998, p.230).

Repensar as relações existentes no trabalho, desestatizando as posições trabalhador *x* empresariado, mas tornando-as dinâmicas (como realmente se apresentam) na sua análise crítica, superando a tradicional atuação através de processos, pode recuperar a causa do próprio existir deste campo. Descrever fluxos e procedimentos está mais afeito a áreas como engenharia e administração, que operam sobre o previsível e o controlável. Conhecer a realidade organizacional certamente é muito mais do que manualizar e rotinizar atividades; realizar um diagnóstico organizacional pode ser incoerente com uma postura menos detentora do saber. Pesquisar e escutar — fatos, lugares e relações — certamente pode conduzir a novos fatos; testar “quali” e quantitativamente, ainda que de forma insiste e incansável na busca do resultado fidedigno, muito pouco.

A consistência com que Guareschi coloca a questão ética elucidada ainda mais a questão:

ninguém pode se arvorar o predicativo de “ético” a partir de si mesmo, como quer, exatamente, o liberalismo. O pensamento liberal, a partir da definição de ser humano como “indivíduo”, centraliza tudo no “eu”, no sujeito da proposição. Perdemos a dimensão relacional, e como consequência mistificamos o verdadeiro sentido da ética (Guareschi, 1998, p.56).

Dos Anjos, *apud* Guareschi (2000, p.50), situa o campo da ética como sendo “uma instância crítica e propositiva sobre o dever ser das relações humanas em vista de nossa plena realização como seres humanos”. Desta forma, o psicólogo deve colocar-se no estudo do campo que atua, incluir-se, repensar a si e a sua atuação. Não há como furtar-se da implicação com a realidade na qual exerce sua profissão. A situação do trabalho hoje é também reflexo de um pensar e de um fazer psicologia, que foi exercido através das seleções de pessoal, dos treinamentos, dos manuais produzidos, das dinâmicas de grupo, das integrações promovidas, enfim, da variedade de dispositivos de que a Psicologia valeu-se para legitimar sua contribuição e pertinência.

Encaminhamentos

Sendo fidedigno às suas formulações, este texto não pode fazer somente a prática da denúncia. É preciso ser construtivo, criar possibilidades. Afinal, como afirma Guareschi (2000), enquanto dimensão crítica, a ética está sempre incabada, por fazer-se. À medida em que está presente nas relações, sofre modificações contínuas, questionamentos, apresenta contradições.

Ao mesmo tempo deve ser propositiva. Não pode se furtar a colocar exigências e desafios. Mas esses desafios e exigências podem ser reelaborados, redimensionados, refeitos e retomados (p.51).

Trata-se portanto de uma contribuição que pretende ser acompanhada de outras iniciativas que, pelo seu conjunto, possam representar um efetivo esforço e demanda dos psicólogos pelo campo da Psicologia do Trabalho.

Primeiramente, sugere-se a revisão dos programas acadêmicos que tratam desta disciplina, formulando referências e abordagens mais críticas e coerentes com a formação profissional pretendida. Diretrizes e normatizações sobre o estágio em Psicologia Organizacional, desenvolvidas sob a coordenação do Conselho Federal de Psicologia em conjunto às regionais são imprescindíveis para a defesa de um processo sério e comprometido de aprendizagem e inclusão no mercado de trabalho. Um canal permanente de comunicação com as instituições credenciadas para estágio deve ser previsto, de modo a formalizar espaços, instituí-los e monitorar seu acompanhamento.

O estímulo à pesquisa e à publicação deve ser uma preocupação constante das instituições, das universidades, dos docentes. E a dúvida e o interesse pela realidade que podem fazer o saudável exercício da mudança e da renovação acontecer. O pensar, refletir e o escrever são garantias de mobilidade: o transmitir adiante este percurso é um dever intransferível.

A promoção de eventos interdisciplinares que tenham como objeto o trabalho, assumindo a Psicologia um papel mais ativo e propiciador da discussão é um fórum importante para divulgar ideias e repartir preocupações. Neste momento, mais do que defender a disciplina, a questão que se impõe é enriquecê-la de contribuições, abrindo-se à aprendizagem necessária e compatível à dimensão de seu campo.

Buscar experiências para além do contexto nacional, recuperando paralelamente a dimensão histórica, pode também trazer descobertas importantes e apurar o tempo. É construindo no tempo a história enquanto psicólogos (e não a reproduzindo, infinitamente) que pode-se ter um compasso mais humano entre nosso pensar e viver o trabalho, razão socialmente justificada de nosso existir.

Referências

- Figueiredo, L. e. M & Santi, P.L.R. (2000). *Psicologia, uma (nova) introdução*. (2ª ed.) São Paulo: EDUC.
- Guareschi, P. (1998). Ética. In Strey, M.N. et ai (1998). *Psicologia social contemporânea* (2ª ed) (pp.49-56). Petrópolis, RJ: Vozes.
- _____. (2000). Ética e ideologia. In Guareschi, P. (org). *Os construtores da informação: meios de comunicação, ideologia e ética*. (pp 47-68). Petrópolis, RJ: Vozes
- Grisci, C.L.I. & Lazzarotto. (1998) Psicologia Social no Trabalho. In Strey, M.N. et al (1998). *Psicologia Social Contemporânea* (2ª ed) (pp 230 — 239). Petrópolis, RJ: Vozes
- Japiassu, H. (1983). *A Psicologia dos Psicólogos*. 2ª ed. Rio de Janeiro: Imago Editora.