

**A ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO NO CONTEXTO DO TRABALHO:
HISTÓRIA, PRÁTICAS E DESAFIOS**

**THE PSYCHOLOGIST'S PERFORMANCE IN THE WORK CONTEXT:
HISTORY, PRACTICES AND CHALLENGES**

**EL DESEMPEÑO DEL PSICÓLOGO EN EL CONTEXTO LABORAL:
HISTORIA, PRÁCTICAS Y DESAFÍOS**

Regiane Cristina de Souza Fukui¹

RESUMO

Este artigo foi constituído a partir de um curso de extensão que ocorreu no ano de 2019 na Universidade Estadual de Maringá, Maringá – PR. Tal evento foi proposto com os seguintes objetivos: 1- elucidar as possíveis relações teórico-práticas acerca da atuação do profissional da Psicologia no contexto das organizações e do trabalho; 2- ampliar as discussões provenientes da disciplina de Psicologia Organizações e Trabalho I (POT I) ministrada aos alunos do 3º ANO do curso de Psicologia. Quanto ao método, utilizamos a Epistemologia Qualitativa de González Rey (2005); quanto aos procedimentos (além dos trâmites institucionais burocráticos para a realização daquela proposta de curso e a operacionalização daquele evento), tivemos a exposição dialogada dos ministrantes com o público-alvo, oportunizando um espaço relacional que favoreceu a construção do conhecimento. As análises foram realizadas na perspectiva qualitativa e nos possibilitaram reflexões profícuas sobre: a história da Psicologia Organizacional e do Trabalho; as perspectivas de atuação profissional na atualidade, tanto nas instituições públicas quanto na iniciativa privada; os desafios atuais e futuros, de um campo que está consolidado e – contraditoriamente – há sempre um porvir que nos coloca em movimento, reflexão e ação.

Palavras-chave: Trabalho; Psicologia Organizacional e do Trabalho; práticas profissionais.

ABSTRACT

This article was composed from an extension course that took place in 2019 at the State University of Maringá, Maringá - PR. The event was proposed with the following objectives: 1- to elucidate the possible theoretical-practical relations about the performance of the

¹ Doutora em Psicologia pela Universidade Estadual de Maringá com estágio de Doutorado Sanduíche na Università Degli Studi di Ferrara - Itália. Professora Adjunta do Departamento de Psicologia - DPI na UEM. Líder do Grupo de Pesquisa "A Teoria das Representações Sociais e a Psicologia no contexto do trabalho. Pesquisadora do grupo HERA - Psicologia Social dos Afetos. E-mail: rcsouza@uem.br

Psychology professional in the context of organizations and work; 2- expand the discussions arising from the Psychology Organizations and Work I (POT I) course, provided to students in the 3rd YEAR of the Psychology course. As for the method, we used the Qualitative Epistemology of Gonzalez Rey (2005); and for procedures (in addition to the bureaucratic institutional procedures for the realization of the course proposal and the operationalization of the event), a dialogue between the lecturers and the target audience occurred, providing a relational space promoting construction of knowledge. The analyzes were carried out from a qualitative perspective and provided us with useful reflections on: the history of Organizational and Work Psychology; the prospects for professional practice today, both in public institutions and in the private sector; the current and future challenges of a field that is consolidated and, contradictorily, there is always a future that places us in motion, reflection and action.

Keywords: Work; Organizational and Work Psychology; professional practices.

RESUMEN

Este artículo se constituyó a partir de un curso de extensión que tuvo lugar en 2019 en la Universidad Estatal de Maringá, Maringá - PR. Dicho evento se propuso con los siguientes objetivos: 1- dilucidar las posibles relaciones teórico-prácticas sobre el desempeño del profesional de Psicología en el contexto de las organizaciones y el trabajo; 2- expandir las discusiones que surgen de la disciplina de las Organizaciones de Psicología y el Trabajo I (POT I), impartidas a los estudiantes en el 3er AÑO del curso de Psicología. En cuanto al método, utilizamos la Epistemología Cualitativa de González Rey (2005); y en cuanto a los procedimientos (además de los procedimientos institucionales burocráticos para la realización de la propuesta de ese curso y la operacionalización de ese evento), tuvimos un diálogo entre los profesores y el público objetivo, proporcionando un espacio relacional que favorece la construcción del conocimiento. Los análisis se llevaron a cabo desde una perspectiva cualitativa y nos proporcionaron reflexiones útiles sobre: la historia de la psicología organizacional y del trabajo; las perspectivas de la práctica profesional actual, tanto en instituciones públicas como en el sector privado; Los desafíos actuales y futuros de un campo consolidado y, contradictoriamente, siempre hay un futuro que nos pone en movimiento, reflexión y acción.

Palabras-clave: trabajo; Psicología Organizacional y del Trabajo; practicas profesionales.

INTRODUÇÃO

Esse texto é constituído por um relato de uma experiência enquanto proponente e coordenadora de uma ação extensionista; neste caso – mais especificamente – de um curso de extensão intitulado “A atuação do Psicólogo no contexto do trabalho”, originado a partir da disciplina de Psicologia, Organizações e Trabalho I (POT I).

A referida disciplina é ofertada aos alunos que cursam o terceiro ano de Psicologia, na Universidade Estadual de Maringá (UEM), situada em Maringá, na região noroeste do Estado

do Paraná. De acordo com documento específico proveniente da Pró-Reitoria de Ensino (PEN)² daquela Instituição de Ensino Superior (IES), a ementa de POT I objetiva abordar as práticas do profissional da Psicologia que atua no contexto do trabalho, enfatizando as organizações e as práticas organizacionais.

Conforme Zanelli, Bastos e Rodrigues (2014) e Bastos e Gondim (2010), as práticas organizacionais são aquelas derivadas da atuação em empresas, em sua maioria pertencentes à iniciativa privada, na qual, os processos de recrutamento e seleção de pessoal; treinamento e desenvolvimento humano; avaliação de desempenho humano no trabalho; investigação de cultura e clima organizacional e diagnóstico organizacional são vislumbrados como possibilidades, ou até mais do que isso: como a rotina de um profissional da psicologia que optou por aquela área de atuação. Além disso, POT I é uma disciplina teórica, com um caráter teórico-prático, e uma carga horária anual que contempla 136 horas/aulas. Neste sentido, os conteúdos programáticos são ministrados e com eles foram objetivadas – para, além disso – atividades de extensão, análises de filmes, documentários, estudos de caso, dentre outros, com o intuito de relacionar o contexto teórico ao prático, conforme é preconizado pela ementa da disciplina.

Considerando os objetivos da extensão universitária (e dentre eles, destacamos a indissociabilidade para com as atividades de ensino) e as dúvidas que os alunos trouxeram durante as aulas de POT I acerca da atuação do profissional da Psicologia no contexto do trabalho, organizamos este curso de extensão. Esse contemplou os seguintes objetivos: 1- elucidar as possíveis relações teórico-práticas acerca da atuação do profissional da psicologia no contexto das organizações e do trabalho; 2- Promover reflexões sobre aquela área de atuação, no intuito de ampliarmos as discussões advindas da disciplina de POT I.

MÉTODO E PROCEDIMENTOS

O método e os procedimentos são elementos distintos, mas – em igual medida – complementares. O método é composto por um conjunto de propostas teóricas que objetivam direcionar a uma análise, à compreensão criteriosa e aprofundada de um fenômeno específico. Já os procedimentos, são os desdobramentos do método escolhido, para que a pesquisa seja planejada e desenvolvida.

² <http://www.pen.uem.br/cursos-de-graduacao/cursos/campus-sede-maringa-pr-x/documentos/psicologia.pdf> – Acesso em: 22 abr. de 2020.

Conforme Souza e Torres (2019), González-Rey e Mitjans Martínez (2016) e González-Rey (2005), a Epistemologia Qualitativa é uma forma metodológica de construção do conhecimento. Para os autores, aquele método é direcionado a algo que consideram complexo – a subjetividade humana: a constituição do ser humano como um todo, que contemplando os pensamentos (razão) quanto os afetos (emoção). Para tanto, consideram que, nas relações humanas (inclusive nas práticas de pesquisa), não há divisão bipartite. Todos somos construídos e construtores das e nas relações humanas.

Considerando a Epistemologia Qualitativa, os procedimentos do curso de extensão “A atuação do Psicólogo no contexto do trabalho”, foram compostos por quatro etapas específicas e que ocorreram entre os meses de setembro a dezembro de 2019.

A primeira etapa consistiu em elaborar um roteiro em formulário específico oferecido pela UEM (conforme a Resolução 034/2017- CEP - UEM) no qual foram contemplados: o título do evento; os objetivos; o local e a data para a realização das inscrições e do evento; os nomes dos palestrantes (e o currículo resumido de cada um deles); procedimentos utilizados e os resultados almejados.

A segunda etapa foi à submissão do referido documento à Reunião Departamental relativa ao Departamento de Psicologia (DPI) UEM, o qual tem caráter deliberativo. Houve a aprovação daquela proposta da ação extensionista.

A terceira etapa foi o evento propriamente dito – realizado no dia onze de novembro de 2019, com uma carga horária total de quatro horas e com a presença de três palestrantes, que aqui serão nomeados de Psicólogo 1, Psicólogo 2 e Psicólogo 3.

Aqueles profissionais trabalharam temas que são complementares à disciplina, e não ofertados no contexto daquela ementa. Assim – a saber – os temas foram:

Psicólogo 1 – A atuação do Psicólogo do Trabalho nas instituições públicas.

Psicólogo 2 – A atuação do Psicólogo do Trabalho na iniciativa privada.

Psicólogo 3 – O trabalho do Psicólogo no contexto do trabalho: reflexões teórico-práticas, possibilidades e adversidades.

Tendo como método a Epistemologia Qualitativa, o curso de extensão foi desenvolvido a partir da exposição dos conteúdos temáticos (pelos ministrantes) de forma dialogada. Os ministrantes explanaram as temáticas específicas, objetivadas para o referido evento; logo após, tivemos um momento destinado à participação dos alunos quando puderam manifestar dúvidas e reflexões provenientes daquele contexto relacional.

A quarta etapa foi a conclusão do relatório final daquele evento (apontando suas contribuições para a comunidade acadêmica e – principalmente – as relações entre a comunidade acadêmica e a comunidade externa, que, neste caso, foi composta pelos profissionais acima citados) e a emissão de certificados aos participantes.

PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO: HISTÓRIA DA ÁREA E TRAJETÓRIAS PROFISSIONAIS

Conforme Borges e Yamamoto (2014) e Zanelli, Bastos e Rodrigues (2014), a história da Psicologia aplicada ao contexto do trabalho teve, em grande parte, um percurso associado às práticas administrativas. O seu início e desenvolvimento esteve relacionado ao taylorismo americano; para Heloani (2003), considerada a ideologia administrativa do início do século XX.

O taylorismo foi idealizado pelo Engenheiro Frederick W. Taylor (1856-1915) e ficou conhecido como a organização científica do trabalho. A partir dos controles rigorosos acerca do tempo de trabalho, da execução dos movimentos corporais/físicos dos trabalhadores (que deveriam ser de forma precisa e padronizada considerando as especificações dos cargos e as determinações dos gestores da época), foram compostas algumas das preconizações acerca da organização social do trabalho naquele contexto: final do século XIX e início do século XX.

Zanelli, Bastos e Rodrigues (2014), Coelho-Lima, Costa e Yamamoto (2011), e Sampaio (1998) ressaltam que a Psicologia – naquele período – ficou conhecida como Psicologia Industrial, visto que suas práticas estavam a serviço da indústria. Para tanto, o recrutamento e a seleção de trabalhadores era a prática hegemônica daquela área de atuação naquele período.

Os autores explicam que algumas pesquisas foram desenvolvidas, ainda no período da Psicologia Industrial, com o intuito de compreender as relações humanas nos ambientes de trabalho; a produtividade no contexto industrial, no entanto, era a prioridade mediante os objetivos daquelas pesquisas. Para tanto, os anos de 1930 a 1960 – aproximadamente – constituiu-se num período profícuo para o surgimento de diversas teorias acerca das relações humanas no trabalho e, também, sobre os possíveis fatores motivadores no e do contexto laboral.

Aquela aparente mudança de foco – da atuação do Psicólogo que era centrada no contexto da produção, paulatinamente – direcionou-se para o contexto das relações humanas

no trabalho; portanto, houve novas possibilidades de ampliação das práticas profissionais. Além do recrutamento e seleção de pessoal, a avaliação do desempenho humano no trabalho, a investigação da cultura e do clima organizacional, o diagnóstico e o desenvolvimento organizacional, o treinamento e o desenvolvimento humano no trabalho foram as novas práticas construídas naquele contexto e que passaram a compor as práticas dos profissionais da psicologia. Este período ficou conhecido como Psicologia Organizacional (FRANÇA, 2015; ZANELLI; BASTOS; RODRIGUES, 2014).

Até aqui, as práticas dos profissionais da psicologia estavam veementemente associadas aos interesses das indústrias. Neste sentido, os elementos que eram relacionados ao contexto externo ao sujeito trabalhador como – por exemplo – os treinamentos e a avaliação de desempenho eram maximizados. Em contrapartida, os elementos que estavam relacionados ao contexto interno ao trabalhador – como as angústias acerca da execução do próprio trabalho, a não identificação com as atividades desenvolvidas e demais tópicos que poderiam colocar em evidência a subjetividade do trabalhador – praticamente não eram considerados.

Assim, as duas primeiras faces históricas da atuação dos profissionais da psicologia no contexto do trabalho, estavam fadadas aos interesses industriais e capitalistas. As singularidades dos trabalhadores, praticamente não eram consideradas; diferente disso, o trabalhador era visto como um apêndice da máquina.

A psicologia teve sua transição para a sua terceira face, à medida que as preocupações de estudos e pesquisas, e principalmente das ações dos profissionais Psicólogos, deixaram de estar centradas no interesse exclusivo das indústrias e organizações, para expandirem reflexões acerca do trabalho, abordando os seus sentidos. Temáticas como assédio moral no trabalho, saúde mental do trabalhador, qualidade de vida no trabalho, segurança do trabalhador – dentre outras – passaram a integrar as temáticas de interesse nas pesquisas e práticas da psicologia. (ZANELLI; BASTOS; RODRIGUES, 2014; FRANÇA, 2015; SAMPAIO, 1998).

Entre os anos 1980-1990, tivemos um salto qualitativo na história da psicologia aplicada ao contexto do trabalho: as preocupações, as pesquisas e as ações passam a estar centradas no trabalhador. Obviamente sem desconsiderar o contexto capitalista (no qual todos nós estamos inseridos) das organizações de trabalho; mas elas não são mais a única via de estudos.

Temos aí uma problemática: tanto a psicologia industrial quanto a organizacional, tiveram – nas teorias administrativas – seu aporte teórico-metodológico para o desdobramento das suas práticas. Quanto à psicologia em seu 3º momento histórico – a psicologia do trabalho, quais serão os possíveis direcionamentos teórico-metodológicos que subsidiarão as práticas profissionais? Como está a atuação daqueles profissionais na atualidade? Quais são as possibilidades e adversidades encontradas pelos profissionais que atuam neste campo?

No intuito de responder àquelas questões e, em igual medida, compreendendo que elas não poderiam (e nem deveriam) ser respondidas, considerando os aspectos teóricos de uma disciplina, convidamos três profissionais que atuam na psicologia no contexto do trabalho, com experiências distintas. A partir do curso de extensão, elucidaram-se as questões acima, com o que nos foram proporcionadas novas e profícuas reflexões.

Assim – brevemente – descreveremos a formação e a experiência de cada um dos profissionais que contribuíram com o referido curso, bem como as considerações acerca daquelas questões fundamentais para a proposição daquele evento.

Psicólogo 1: profissional formada há 30 anos pela Universidade Estadual de Maringá. Possui Especialização e Mestrado na área da Psicologia, atua em uma instituição pública há 20 anos, integrando a equipe de trabalhadores do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina no Trabalho (SESMT). Com o objetivo de expor e ampliar a temática acerca da atuação do psicólogo do trabalho em instituições públicas, explicou que – ao longo do período em que vem atuando – tem seu direcionamento teórico-metodológico centrado no modelo Psicanalítico: privilegia análises individualizadas ainda que a atuação seja a partir dos grupos e dos setores de trabalho.

Para fundamentar sua reflexão, recorre a autores como Dejours (2008), Bleger (1984), que estudam acerca do trabalho humano em instituições/organizações. Esse profissional acrescenta que também vem alterando suas práticas conforme percebe os resultados positivos ou a ausência deles – inevitáveis.

Descreveu que – no início de sua atuação na instituição pública – priorizava formar grupos de trabalho cujo objetivo era a escuta coletiva dos trabalhadores. Logo percebeu que aqueles trabalhadores ficavam receosos em falar sobre o próprio trabalho (e os elementos que eram derivados dele: como as discussões e as dificuldades com os gestores) diante dos colegas.

Devido às características dos empregos públicos, um trabalhador que na atualidade desempenha uma função no mesmo setor que um colega poderá ser chefe em um outro momento; assim, as relações de poder podem ser intensificadas se algo que for dito não for bem compreendido pelas pessoas que participavam daqueles grupos.

Descreveu que mudou seu trabalho, optando por atendimentos individualizados àqueles trabalhadores que a procuram no SESMT, além de acompanhamento dos servidores que possuem históricos e reincidência na temática álcool e outras drogas.

Psicólogo 2: profissional formada há cinco anos pela Universidade Estadual de Maringá. Possui Especialização na área de Gestão de Pessoas. Relatou que, desde o período da graduação, teve interesse em atuação nas empresas privadas por considerar ali um campo dinâmico.

Desde que se formou, atua como Analista de Desenvolvimento Humano em uma empresa no ramo de tecnologia da informação, na região noroeste do Paraná. Suas atividades são relacionadas ao acompanhamento de carreira dos funcionários, encaminhamentos psicológicos à Psicólogos que atuam no contexto clínico (quando detecta a necessidade de psicoterapia em algum trabalhador); desenvolvimento das lideranças; ações relacionadas ao clima e à cultura organizacional. Implementou projetos como Plano de Cargos e Salários, e auxiliou na criação de projetos de treinamento, como o programa de formação de novos líderes.

Do ponto de vista teórico-metodológico, relatou que – quando trabalha com a escuta dos trabalhadores – utiliza a Psicodinâmica do Trabalho (PDT), na qual o a fala do trabalhador, em um contexto coletivo, deve ser considerada como elemento de análise e intervenção do psicólogo. Esclareceu ainda que, no que se refere aos processos de treinamento e desenvolvimento, bem como a capacitação dos líderes, utiliza-se das teorias administrativas por acreditar, que naquela temática, são mais pertinentes, pois consideram o campo dinâmico e multifatorial das organizações, recorrendo – então – à Chiavenato (2014), França (2015) e outros autores.

Psicólogo 3: profissional formado há 13 anos pela Universidade Federal do Paraná. Possui Mestrado em Psicologia e em Administração de Empresas; Doutorado em Psicologia. Atua como Psicólogo em uma instituição pública, situada no leste do Estado do Paraná, mas também trabalhou na iniciativa privada. Essa experiência foi fundamental para auxiliar nas reflexões acerca daqueles dois contextos da atuação do profissional da Psicologia.

Esse profissional expôs os aspectos positivos da profissão, considerando as transformações históricas e igualmente teóricas desde o surgimento da área até os dias atuais. Enfatizou o distanciamento existente entre o trabalho prescrito e o trabalho real. Utilizando Dejours (2004, 2008), esclarece que o trabalho prescrito é aquele que é definido pelas normas institucionais, como – por exemplo – os documentos que contêm as especificações dos cargos: o que é esperado do trabalhador e a forma de execução e a periodicidade. Aquelas prescrições do trabalho são nomeadas também de descrição de funções e análises de cargos ou ainda de análise do trabalho. (CHIAVENATO, 2014; SPECTOR, 2012).

Já o trabalho real é qualitativamente diferenciado daquilo que está nas prescrições e documentos. Se refere ao modo próprio, singular e subjetivo como cada trabalhador executará o seu trabalho. Salientou que aqueles conceitos fazem parte da vida do profissional da psicologia enquanto trabalhador. Com isso, enfatizou a necessidade do pensamento criativo para que o profissional consiga se engajar no real do trabalho que é muito maior do que as prescrições. (DEJOURS, 2004, 2008).

O real do trabalho é o local onde temos que lidar com o imprevisto, com as relações de poder, com aquilo que não nos é esclarecido e que demanda uma ação. Assim, seja na instituição pública ou na iniciativa privada, o Psicólogo que atua na área do trabalho tem um caminho árduo.

Acreditamos que, para trilhar aquele caminho, os estudos, as pesquisas e o aperfeiçoamento constante se fazem necessários. Mas aqueles elementos não substituem a implicação do trabalhador Psicólogo que atua nas relações de e com o trabalho. Parafraseando Heller (2017), a implicação é o nosso envolvimento com aquilo que nos dispomos a fazer. É a mola propulsora para as nossas ações cotidianas.

ALGUMAS (IN) CONCLUSÕES

Fizemos um breve (muito breve) percurso sobre as transformações da Psicologia na área do trabalho. Em especial, dos eventos ocorridos no contexto norte-americano, os únicos que contribuíram para a construção e consolidação daquela área do conhecimento. Esses foram os escolhidos e priorizados neste texto, considerando os objetivos inicialmente apresentados.

Zanelli, Bastos e Rodrigues (2014) afirmam que o desenvolvimento da Psicologia Organizacional e do Trabalho no Brasil acompanhou os estudos e as transformações mundiais

acerca daquela área do conhecimento. Discordamos, pois consideramos que há um descompasso no desenvolvimento da psicologia se considerarmos – por exemplo – os Estados Unidos da América e o Brasil. Conforme os próprios autores Zanelli, Bastos e Rodrigues (2014); Borges e Yamamoto (2014) e Fischer (2002), o Brasil é um país de industrialização tardia, o que significa que, enquanto surgia o taylorismo americano; portanto, o desenvolvimento das indústrias, no Brasil, a perspectiva era outra: a do trabalho escravo na agricultura. O desenvolvimento e a consolidação das atividades de trabalho são fundamentais para as reflexões acerca da atuação da psicologia que se encontra inserida em tal contexto.

De acordo com Souza (2010), a escravidão – por mais de três séculos – determinou, em nosso país, as relações entre trabalho e trabalhador:

O trabalho e especialmente o trabalho braçal era visto como uma atividade indigna, e o trabalhador escravo como uma espécie subumana. O Estado era comprometido com as oligarquias rurais (envolvidas e sustentadas pela escravidão) que não permitiam ou procuravam evitar a industrialização e a urbanização do país (SOUZA, 2010, p. 38).

Assim, com um atraso de aproximadamente 60 anos em relação aos E.U.A., a psicologia aplicada ao contexto do trabalho surgiu no Brasil. Considerando Borges e Yamamoto (2014); Zanelli, Bastos e Rodrigues (2014) e Sampaio (1998), a nomenclatura Psicologia Industrial não é mais utilizada na atualidade. Isso não significa que aquelas práticas profissionais que surgiram e se consolidaram naquele período não estejam mais em exercício.

Diferente disso, e conforme os esclarecimentos de Bastos e Gondim (2010), Zanelli e Bastos (2004) e dos nossos palestrantes do curso de extensão, “A atuação do Psicólogo no contexto do trabalho”, os processos de recrutamento e seleção ainda são um subsistema de grande atuação dos psicólogos. Essa atuação tem destaque, principalmente, entre os recém-formados, que encontram trabalho em agências privadas de recrutamento e seleção de pessoal.

Aquele subsistema de atuação dos profissionais da Psicologia foi absorvido pela Psicologia Organizacional e do Trabalho. A esta nomenclatura, não há uma cisão entre as faces e os objetivos de cada uma delas, que aqui foram apresentados; ao contrário, na atualidade, alguns psicólogos se autodenominam Psicólogos Organizacionais e com isto esclarecem que seus trabalhos são relativos ao ambiente organizacional ou empresarial; outros profissionais se intitulam Psicólogos do Trabalho no intuito de esclarecer que suas práticas estão voltadas ao trabalhador, em seus aspectos mais subjetivos e – por vezes –

distanciados do contexto das organizações formais de trabalho (como se elas não propiciassem a construção da subjetividade humana).

Entretanto, há também aqueles profissionais que se autodesignam Psicólogos do Trabalho e atuam no contexto das organizações, sem distinções das tarefas e funções daquelas exercidas pelos que se intitulam como Psicólogos Organizacionais (GONDIM; BORGES-ANDRADE; BASTOS, 2018; SAMPAIO, 1998).

Intitular-se Psicólogo Organizacional e do Trabalho não traz uma cisão entre as práticas dos profissionais em relação aos três momentos de transformações históricas daquele campo; também não há uma sobreposição daquelas atividades (GONDIM; ANDRADE; BASTOS, 2018; ZANELLI; BASTOS; RODRIGUES, 2014; ZANELLI; BASTOS, 2004). Mais do que uma aparente sobreposição das nomenclaturas e das atividades, o campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho na atualidade está pautado em reflexões que precedem às práticas.

Neste sentido, houve um relativo distanciamento dos pressupostos teóricos; sobretudo técnicos, provenientes das áreas da Administração e Gestão. Em certa medida, esses corroboraram uma psicologia que atuava nas perspectivas das intenções capitalistas (característica em maior evidência na iniciativa privada), em detrimento às perspectivas das reflexões e ações voltadas à singularidade dos trabalhadores. Além disso, ocorreu também um desenvolvimento das diversas teorias que priorizam a compreensão da subjetividade humana, e que consideram a construção do ser humano jamais apartada do seu contexto histórico, social e cultural; dentre os quais, o trabalho é um local privilegiado.

As práticas profissionais nos retratam as demandas sociais. A partir dos anos 1980, tivemos várias teorias provenientes dos pesquisadores das Ciências Humanas e Sociais, que têm servido como direcionamento teórico-metodológico para as práticas dos profissionais da psicologia, que atuam no contexto das organizações e do trabalho. (GONDIM; ANDRADE; BASTOS, 2018; BASTOS; YAMAMOTO; RODRIGUES, 2013).

Não temos por objetivo abarcar esta temática, embora reconheçamos que ela mereça ser aprofundada, mas não para os objetivos e espaços deste texto. Conforme Bendassolli e Soboll (2011), as possibilidades teórico-metodológicas implicam um salto qualitativo para a prática do profissional da Psicologia Organizacional e do Trabalho; ao invés de oferecerem instrumentos e técnicas para o possível ajustamento do trabalhador ao trabalho, os autores

mencionam os métodos propostos pela Psicologia Social, priorizam e aprofundam as reflexões existentes sobre as clínicas do trabalho.

Entende-se por clínicas do trabalho “um conjunto de teorias que têm como foco a relação entre trabalho e subjetividade.” (BENDASSOLLI; SOBOLL, 2011, p. 3). Dentre elas, podemos elencar algumas: Clínica da Atividade, Psicodinâmica do Trabalho, Psicossociologia. Elas possuem diferenças quanto às suas bases e origem, mas preservam algo em comum: o método da pesquisa-ação na qual o Psicólogo “atua como um coagente na transformação dos processos organizacionais, especialmente os micro-organizacionais.” (BENDASSOLLI; SOBOLL, 2011, p. 5).

Assim, a relação entre o trabalho e a subjetividade – entre a tarefa em si e a constituição do ser humano como um todo (cognição e afetos ou ainda razão e emoção) – é considerada dialética: na medida em que o trabalhador constrói e transforma seu próprio trabalho, é, em igual medida, construído e transformado por ele (SOUZA, 2019).

Além disto, a Psicologia Social considera a construção das relações humanas pautadas em um contexto sócio-histórico e é implicada com as transformações sociais e com a emancipação dos sujeitos (SOUZA, 2019; GUARESCHI, 2007). Não corrobora com a cisão entre os universos internos e externos (subjetividade e trabalho), concretos e simbólicos (trabalho e subjetividade), e nos possibilitou alguns direcionamentos teóricos profícuos para o campo da Psicologia no contexto do trabalho (e as outras áreas de atuação, como as ciências sociais, a educação, etc.), por exemplo, a Teoria das Representações Sociais (TRS), fundada por Serge Moscovici (1925-2014), na França (GUARESCHI, 2007).

De acordo com Moscovici (2007), desde que haja um universo composto por duas pessoas, já pressupomos que existem representações que são individuais, mas construídas no campo social (nas relações diversas: trabalho, família, escola).

Ao mesmo tempo em que descrevemos algumas (poucas) possibilidades teórico-metodológicas para a atuação do Psicólogo Organizacional e do Trabalho, relembremos que Demo (1995) problematiza os métodos e as teorias, fundados e circunscritos no campo das ciências humanas e sociais.

Para o autor

[...] não há teoria final, prova cabal, prática intocável, dado evidente. Isto é uma característica, não uma fraqueza, o que funda, ademais, à necessidade inacabável da pesquisa, seja porque nunca esgotamos a

realidade, seja porque as maneiras como a tratamos podem sempre ser questionadas. (DEMO, 1995, p. 11).

Ratificamos os desafios para a pesquisa e igualmente para a prática na área da Psicologia. Ademais, rememoramos os três ministrantes de nosso curso de extensão, que enfatizaram seus direcionamentos teóricos e – em igual medida – as dificuldades de atuação em uma perspectiva teórico-metodológica que contemple as complexidades dos sujeitos e das tramas sociais, isto é, as particularidades provenientes das relações humanas e que são constituídas e expressas no ambiente laboral.

Com isso, não nos posicionamos favoráveis a um ecletismo teórico-metodológico; em outro sentido; analisamos as adversidades existentes na construção e transformação daquele campo de estudos, das pesquisas e das ações.

Considerando os objetivos propostos para aquela ação extensionista, vislumbramos que o evento contribuiu para a integração da academia – alunos da graduação e comunidade externa, composta pelos profissionais palestrantes – à medida que tivemos a oportunidade de discutir temas relevantes e atuais e que não são contemplados em sua totalidade na ementa da disciplina de POT I.

Além disso, somos todos convocados ao pensar constante acerca dos rumos da Psicologia Organizacional e do Trabalho, área consolidada, mas que precisa e merece ser discutida, ampliada; sobretudo, ressignificada.

REFERÊNCIAS

BASTOS, A. V. B.; GONDIM, S. M. G. (Org.). **O trabalho do psicólogo no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2010.

BASTOS, A. V. B.; YAMAMOTO, O. H.; RODRIGUES, A. C. A. Compromisso social e ético: desafios para a atuação em psicologia organizacional e do trabalho. *In*: BORGES, L. O.; MOURÃO, L. (Org.). **O trabalho e as organizações: atuações a partir da psicologia**. Porto Alegre: Artmed, 2013. p. 25-52.

BENDASSOLLI, P. F.; SOBOLL, L. A. P. (Org.). **Clínicas do trabalho: novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade**. São Paulo: Atlas, 2011.

BLEGER, J. **Psico-higiene e psicologia institucional**. Porto Alegre: Artmed, 1984.

BORGES, L. O.; YAMAMOTO, O. H. O mundo do trabalho: construções históricas e desafios contemporâneos. *In*: ZANELLI, J. C.; ANDRADE, J. E. B.; BASTOS, A. V. B. (Org.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2014. p. 25-72.

COELHO-LIMA, F.; COSTA, A. L. F.; YAMAMOTO, O. H. O exercício profissional do psicólogo do trabalho e das organizações: uma revisão da produção científica. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Florianópolis, v. 11, n. 2, p. 21-35, dez. 2011. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572011000200003&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 28 jul. 2020.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Barueri, SP: Manole, 2014.

DEMO, P. **Metodologia científica em ciências sociais**. 3. ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 1995.

DEJOURS, C. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**, São Paulo, v. 14, n. 3, p. 27-34, dez. 2004.

DEJOURS, C. **A avaliação do trabalho submetida à prova do real**. Cadernos de TTO, 2. 1. ed. Organizadores: Laerte Idal Szelwar e Fausto Leopoldo Mascia. Revisão técnica científica de: Laerte Idal Szelwar. São Paulo: Blucher, 2008. 125 p.

FISCHER, A. L. Um resgate conceitual e histórico dos modelos de gestão de pessoas. *In*: FISCHER, A. L. *et al.* (Org.). **As pessoas na organização**. São Paulo: Editora Gente, 2002. p. 11-34.

FRANÇA, A. C. L. **Práticas de recursos humanos: conceitos, ferramentas e procedimentos**. São Paulo: Atlas, 2015.

GONDIM, S. M. G.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. Desenvolvimento científico e desafios da Psicologia do Trabalho e das Organizações no Brasil. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, v. 18, n. 4, 2018. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revispsi/article/view/42224/29295>. Acesso em: 28 jul. 2020.

GUARESCHI, P. O que é mesmo psicologia social? Uma perspectiva crítica de sua história e seu estado hoje. *In*: JACÓ-VILELA, A. M.; SATO, L. (Org.). **Diálogos em psicologia social**. Porto Alegre: Editora Evangraf Ltda, 2007. p. 37-52.

GONZALEZ-REY, F. **Pesquisa Qualitativa e Subjetividade: os processos de construção da informação**. (tradução Marcel A. F. Silva). São Paulo: Pioneira Thomson, 2005.

GONZÁLEZ-REY, F.; MITJÁNS MARTÍNEZ, A. Una epistemología para el estudio de la subjetividad: sus implicaciones metodológicas. **Psicoperspectivas**, v. 15, n. 1, p. 5-16, 2016.

HELLER, A. **Teoria dei sentimenti**. Roma: Castelvechi, 2017.

HELOANI, J. R. **Gestão e organização no capitalismo globalizado: história da manipulação psicológica no mundo do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2003.

MOSCOVICI, S. **Representações sociais:** investigações em psicologia social. 5. ed. Petrópolis: Vozes, 2007.

SAMPAIO, J. Psicologia do trabalho em três faces. *In:* GOULART, Í; SAMPAIO, J; GARCIA, C.; GONÇALVES, H. (Org.). **Psicologia do trabalho e gestão de recursos humanos:** estudos contemporâneos. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1998. p. 19-40.

SPECTOR, P. E. **Psicologia nas organizações.** 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

SOUZA, R. C. **Representações Sociais:** a inclusão/exclusão das pessoas com necessidades especiais no mercado de trabalho. 2010. (Dissertação de Mestrado em Psicologia) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Estadual de Maringá, Maringá, Paraná, 2010.

SOUZA, R. C. **Identidades:** nas bordas do trabalho e da deficiência. 2019. (Tese de Doutorado em Psicologia não publicada) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Estadual de Maringá, Maringá, Paraná, 2019.

SOUZA, E. C. De; TORRES, J. F. P. **A Teoria da Subjetividade e seus conceitos centrais. Obutchénie: Revista de Didática e Psicologia Pedagógica,** v. 3, n. 1, p. 34-57, set. 2019.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MARINGÁ. Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão. **Resolução 034/2017 – CEP, da caracterização de projetos de eventos e cursos de extensão.** Maringá, Paraná, 10/10/2017.

ZANELLI, J. C.; BASTOS, A. V. B.; RODRIGUES, A. C. A. Campo profissional do Psicólogo em organizações e no trabalho. *In:* ZANELLI, J. C.; ANDRADE, J. E. B.; BASTOS, A. V. B. (Org.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil.** 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014. p. 549-582.

ZANELLI, J. C.; BASTOS, A. V. B. Inserção profissional do Psicólogo em organizações e no trabalho. *In:* ZANELLI, J. C.; ANDRADE, J. E. B.; BASTOS, A. V. B. (Org.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil.** Porto Alegre: Artmed, 2004. p. 466-491.

Artigo recebido em 13 de maio de 2020

Artigo aprovado em 05 de agosto de 2020