

Como a psicologia pode contribuir para a compreensão no trabalho?

Como a psicologia pode contribuir para a compreensão no trabalho?

Como a psicologia pode contribuir para a compreensão no trabalho?

A psicologia pode e traz contribuições importantes para a compreensão do trabalho. O conceito de Trabalho pode ser definido de diferentes pontos de vista e em diferentes campos científicos. Suzana Albornoz em seu livro *O que é trabalho*, traz uma definição do conceito encontrada no dicionário, para dar uma visão geral do que se refere.

Aplicação das forças e faculdades humanas para alcançar determinado fim; atividade coordenada de caráter físico ou intelectual, necessária a qualquer tarefa, serviço ou empreendimento; exercício dessa atividade como ocupação permanente, ofício, profissão (ALBORNOZ, 2012).

O que podemos dar atenção também, ainda nesta obra de Albornoz, é a distinção entre trabalho humano e trabalho animal. Segundo a autora, o que distingue o trabalho humano dos outros animais é que neste há consciência e intencionalidade, enquanto os animais trabalham por instinto, programados, sem consciência.

Por este motivo é que a psicologia pode e deve contribuir para a compreensão no trabalho, independente do local (empresa ou instituição) e tipo (autônomo, CLT, empreendedor, liberal, informal, entre outros).

Dessa maneira, o campo da psicologia que se dedica a essas contribuições é chamado de Psicologia do Trabalho. Esse campo da psicologia é dividido em três faces segundo Sampaio (1998), as quais serão detalhadas na tabela que se segue, para maior e melhor compreensão.

PRIMEIRA FACE	A Psicologia do Trabalho assume sua primeira face quando surge atrelada aos interesses das indústrias, instrumentalizando alguns pressupostos do taylorismo. Isso se dá no início do século XX, quando o Taylorismo, que é a escola clássica da administração, entra em cena, obtendo aumentos de produção através de técnicas de maior controle
----------------------	--

	<p>sobre o trabalho e da lógica de produção em massa. Nesse momento, a psicologia possuía por pilares a psicologia das diferenças individuais, o funcionalismo e o behaviorismo.</p> <p>A Psicologia Industrial atua nos postos de trabalho e não se envolve com a estrutura das organizações. Com a crise mais ampla no modelo de desenvolvimento, tais técnicas vão se tornando ineficientes. Estamos no ponto de surgimento da Segunda Face da Psicologia do Trabalho.</p>
<p>SEGUNDA FACE</p>	<p>Alguns distinguem a Psicologia da Indústria da Psicologia Organizacional, acreditando que a primeira atua a serviço de indústrias e a segunda amplia o “mercado de trabalho” (atendendo outras instituições como os bancos, o comércio, etc.). Isso não é correto. Na verdade, com a alteração econômico-social, as organizações produtivas foram levadas a transformarem-se, e as práticas e modelos que serviam bem à administração clássica da produção, adaptada segundo algumas contribuições “reguladoras” da escola de relações humanas, não são mais suficientes para subsidiar a produtividade das empresas.</p> <p>As teorias administrativas vão se tornando menos prescritivas (embora não</p>

	<p>abandonem de todo este caráter) para assumirem um caráter mais descritivo, explicativo e crítico. Seu objetivo se torna mais compreender os fenômenos da produção em um cenário de condicionantes externas que desenvolver técnicas para aumento da lucratividade das organizações. Apesar de o contingencialismo ter gerado a pragmática escola de administração estratégica, foi a partir de seus estudos que houve uma nova convergência entre a Sociologia do Trabalho, a Administração e a Psicologia do Trabalho. Estamos diante do surgimento da Terceira Face da Psicologia do Trabalho.</p>
<p>TERCEIRA FACE</p>	<p>Consideramos como Psicologia do Trabalho “uma Psicologia que tem como ponto central o estudo e a compreensão do trabalho humano em todos os seus significados e manifestações”.</p> <p>Com esse reposicionamento da Psicologia do Trabalho, a obsessão pela produtividade cede lugar para uma compreensão mais próxima do homem que trabalha. Isso implica um aumento do campo de visão do pesquisador em Psicologia do Trabalho, que, fazendo pesquisas menos instrumentais, consegue discutir temas que até então eram proibidos, esquecidos ou negligenciados.</p>

	<p>A grande diferença entre a Psicologia do Trabalho (stricto-sensu) e suas antecessoras é que na primeira há um lugar para vislumbrar o homem como sujeito desejante e seus esforços se voltam para a saúde e o bem-estar humano, independentemente do aumento ou não da lucratividade e produtividade das organizações produtivas.</p> <p>A Terceira Face preocupa-se com a compreensão do trabalho humano, em primeiro lugar.</p>
--	--

Tabela construída pelo autor, adaptado de Sampaio, 1998.

Concluimos, então, que a psicologia do trabalho pode contribuir para a compreensão no ambiente e cotidiano do trabalho. Segundo Sampaio (1998):

A Psicologia do Trabalho é uma disciplina em movimento, que já enfrentou pelo menos três momentos distintos em sua história. Como Psicologia Industrial, ela desenvolveu teorias e aplicações voltadas ao aumento da produtividade do homem em postos de trabalho. Como Psicologia Organizacional, ela também desenvolveu instrumental teórico e prático que permitia repensar as estruturas organizacionais, visando ao aumento de produtividade e da satisfação do trabalhador. Como Psicologia do Trabalho propriamente dita, ela se volta à saúde mental do homem que trabalha e a dimensões esquecidas como o significado e as relações de trabalho.

Referências Bibliográficas

ALBORNOZ, S. O que é trabalho. São Paulo: Brasiliense, 2012.

SAMPAIO, J. R. Psicologia do Trabalho em três faces. In: GOULART, I. B.; SAMPAIO, J. R. (orgs). Psicologia do trabalho e gestão de recursos humanos: estudos Contemporâneos. São Paulo, Casa do Psicólogo, 1998.