

## **Psicologia do trabalho e contemporaneidade**

## **Psicologia do trabalho e contemporaneidade**

## **Psicologia do trabalho e contemporaneidade**

A psicologia do trabalho pode ser revisitada e compreendida na contemporaneidade através da leitura de alguns autores importantes dessa área de pesquisa.

Se nos basearmos no significado de psicologia e no histórico dessa ciência, fica mais interessante nossa compreensão até chegar na psicologia do trabalho. Vejamos:

A PSICO/LOGIA: “estudo da alma/ psique”

Psi ( $\Psi$ ) - é a vigésima terceira letra do alfabeto grego; significa Psique (alma ou espírito);

Logia – Logus; do grego, significa razão, estudo.

A alma ou espírito era concebida como a parte imaterial do ser humano e abarcaria o pensamento, os sentimentos de amor e ódio, a irracionalidade, o desejo, a sensação e a percepção (BOCK, 2005).

Ainda segundo Bock (2005), precisamos compreender que existe a psicologia do senso comum e a psicologia científica. Então:

A psicologia do senso comum é quando usamos o termo psicologia, no nosso cotidiano, com vários sentidos. Por exemplo, quando falamos do poder de persuasão do vendedor, dizemos que ele usa de “psicologia” para vender seu produto; quando nos referimos à jovem estudante que usa seu poder de sedução para atrair o rapaz, falamos que ela usa de “psicologia”; e quando procuramos aquele amigo, que está sempre disposto a ouvir nossos problemas, dizemos que ele tem “psicologia” para entender as pessoas. Será essa a psicologia dos psicólogos? Certamente não. Essa psicologia, usada no cotidiano pelas pessoas em geral, é denominada de psicologia do senso comum (BOCK, 2005).

Já a psicologia científica, que é a que mais nos interessa, é definida por Bock (2005):

Ciência: a ciência compõe-se de um conjunto de conhecimentos sobre fatos ou aspectos da realidade (objeto de estudo), expresso por meio de uma linguagem precisa e rigorosa. Esses conhecimentos devem ser obtidos de maneira programada, sistemática e controlada, para que se permita a verificação de sua validade. Assim, podemos apontar o objeto dos diversos ramos da ciência e saber exatamente como determinado conteúdo foi construído, possibilitando a reprodução da experiência. Dessa forma, o saber pode ser transmitido, verificado, utilizado e desenvolvido. Um conhecimento, para ser considerado científico, requer um objeto específico de estudo. Qual é, então, o objeto específico de estudo da Psicologia? Se dermos a palavra a um psicólogo comportamentalista, ele dirá: “O objeto de estudo da Psicologia é o comportamento humano”. Se a palavra for dada a um psicólogo psicanalista, ele dirá: “O objeto de estudo da Psicologia é o inconsciente”. Outros dirão que é a consciência humana, e outros, ainda, a personalidade. Esta situação leva-nos a questionar a caracterização da Psicologia como ciência e a postular que no momento não existe uma psicologia, mas Ciências psicológicas embrionárias e em desenvolvimento.

A partir dessa diferenciação entre psicologia do senso comum e psicologia científica, podemos notar que há então possibilidades de estudar a psicologia de maneira sistemática e comprovada, em algumas áreas importantes, dentre elas a psicologia do trabalho, também conhecida como psicologia organizacional e do trabalho ou somente psicologia organizacional (PO).

A história da psicologia científica se aproxima da história da psicologia organizacional. A Psicologia, como área da Ciência, vem se desenvolvendo na história desde 1875, quando Wilhelm Wundt (1832-1926) criou o primeiro Laboratório de Experimentos em Psicofisiologia, em Leipzig, na Alemanha. Esse marco histórico significou o desligamento das ideias psicológicas de ideias abstratas e espiritualistas, que

defendiam a existência de uma alma nos homens, a qual seria a sede da vida psíquica. A partir daí, a história da Psicologia é de fortalecimento de seu vínculo com os princípios e métodos científicos. A ideia de um homem autônomo, capaz de se responsabilizar pelo seu próprio desenvolvimento e pela sua vida, também vai se fortalecendo a partir desse momento (BOCK, 2005).

Já a Psicologia Organizacional, segundo Malvezzi (2000), é o nome dado ao conhecimento multidisciplinar do comportamento de indivíduos e grupos situados no campo da estrutura e funcionamento das organizações. Embora seja formalmente classificada como uma especialização das ciências comportamentais, a PO configura-se como uma interdisciplina, pelas suas interfaces com outras ciências (Biologia, Economia, Administração, Sociologia...) igualmente dedicadas ao estudo do desempenho humano no trabalho.

Haja vista essa definição, cabe entendermos um pouco do histórico da PO. Malvezzi traz com bastante propriedade sobre esse assunto.

A história da PO revela uma trajetória de interdependência com as necessidades, valores e expectativas do processo de industrialização e nesse aspecto, a PO contribuiu significativamente, para a formatação e desenvolvimento da forma predominante de trabalho na era industrial, generalizadamente, chamada de emprego. Como aliada estratégica da administração, a PO cresceu como fonte de instrumentos de gestão (MALVEZZI, 2000).

A partir dessa explanação sobre a história da PO, Malvezzi continua se referindo a este campo da psicologia, de modo bastante claro e didático, para nossa melhor compreensão. Vejamos a tabela a seguir.

|                               |   |   |
|-------------------------------|---|---|
| <i>A partir dos anos 1940</i> | Administração Científica/<br>Engenheirismo para o Comportamentalismo. | Os pesquisadores foram se sensibilizando pelo contexto cultural e social do lado de fora das fábricas. A engenharia |
|-------------------------------|---|---|

|  |  |   |
|--|--|---|
|  |  | <p>proposta pela Administração Científica, era um modelo que já não dava conta da regularidade do processo de produção, pela consciência que se tinha da dependência deste, por parte das incertezas advindas do mundo sócio-comportamental.</p>  |
| <p><i>A partir da metade dos anos 50</i></p> | <p>PO tem influência de duas novas correntes teóricas de gestão</p>                  | <p>1. Teoria do Sistema Sócio-Técnico (européia): abordagem administrativa originária da psicologia social; reconhecimento do trabalhador como sujeito, como um ser cultural e emocional.</p> <p>2. Teorias do Desenvolvimento Organizacional (norte-americana): movimento oriundo das teorias behavioristas de organização; manejo e revisão das relações de supervisão.</p> |
| <p><i>A partir dos anos 80</i></p>           | <p>A PO sofre influência do processo de internacionalização e fusão das empresas</p> | <p>A necessidade de indivíduos mais flexíveis, em decorrência da mobilidade de uma empresa para outra, ou da fusão de negócios, coloca a exigência da frequente re-socialização a novos ambientes como problema crucial da gestão, fator que</p>  |

|                                    |   |   |
|------------------------------------|---|---|
|                                    |   | estimulou a valorização do papel da subjetividade humana no gerenciamento dos negócios.   |
| <b><i>A partir dos anos 90</i></b> | Houve a explosão dos sistemas de informação e das redes eletrônicas e sociais que estão redesenhando a institucionalização do trabalho na forma do empreendedorismo e das carreiras sem fronteiras. | Desenvolvimento do empreendedor, que é o trabalhador que opera distanciado de estruturas, hierarquias e manuais.  |
| <b><i>Globalização</i></b>         | Compressão do espaço e do tempo pela utilização da tecnologia da teleinformação.  | Devido a crescente competitividade entre as empresas e a rápida expansão da tecnologia, a gestão dos negócios passa por radical metamorfose nos anos 90, por um processo de <i>Globalização</i> |

Tabela construída pelo autor, adaptado de Malvezzi, 2000

Dessa maneira, podemos compreender que tanto a psicologia, como a psicologia organizacional e do trabalho, passaram e passam por mudanças e transformações constantes, capazes de modificar o cotidiano de trabalho na contemporaneidade. As pessoas passam a significar o diferencial competitivo que mantém e promove o sucesso organizacional: elas passam a ser a competência básica da organização, a sua principal vantagem competitiva em um mundo globalizado, instável, mutável e fortemente competitivo (CHIAVENATO, 2014).

Chiavenato em sua obra *Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações* traz uma concepção interessante para compreendermos a psicologia do trabalho na contemporaneidade:

Para mobilizar, engajar e utilizar plenamente as pessoas em suas atividades, as organizações estão mudando conceitos e alterando as práticas gerenciais. Em vez de investir diretamente em produtos e serviços, estão investindo em pessoas que entendem destes e que sabem como criá-los, desenvolvê-los, produzi-los e melhorá-los. Em vez de investir diretamente nos clientes, estão investindo nas pessoas que os atendam e os sirvam e que saibam como satisfazê-los e encantá-los. E ganham mais com isso. As pessoas passam a constituir o elemento básico do sucesso empresarial (CHIAVENATO, 2014).

Concluimos, então, que a psicologia do trabalho pode ser entendida em sua história, principalmente destacando os pontos de maior importância, para que possamos compreender os motivos pelos quais ela “funciona” da maneira que é atualmente, na contemporaneidade.



## **Referências Bibliográficas**

BOCK, Ana Mercês Bahia. *Psicologias: uma introdução ao estudo de psicologia*. São Paulo: Saraiva, 2005.

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

MALVEZZI, S. *Psicologia Organizacional: da Administração científica à globalização: uma história de desafios*. São Paulo: USP, 2000.