

Psicologia e trabalho

Psicologia e trabalho

Psicologia e trabalho

A psicologia como ciência, também chamada psicologia científica, traz alguns conceitos, temas e definições importantes. Vamos apontar os principais aqui, relacionando a ciência psicológica com o estudo do cotidiano das organizações e do trabalho.

A psicologia científica pode ser assim definida:

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 (BOCK, 2005).

Podemos nos perguntar: *o que a psicologia faz no ambiente organizacional/ de trabalho?*

A Psicologia Organizacional (PO) 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 (MALVEZZI, 2000).

E a história da psicologia organizacional e do trabalho?

Ela iniciou como uma aliada estratégica da administração científica. 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).

Outros autores também falam sobre a história deste campo de estudo, mas de uma perspectiva diferente. Sampaio (1998) falam sobre as três faces da psicologia organizacional e do trabalho. Vejamos:

PRIMEIRA FACE	<p>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 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.</p>
----------------------	--

	<p>Estamos no ponto de surgimento da Segunda Face da Psicologia do Trabalho.</p>
SEGUNDA FACE	<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 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</p>

	<p>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>
TERCEIRA FACE	<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>

	A Terceira Face preocupa-se com a compreensão do trabalho humano, em primeiro lugar.
--	--

Tabela construída pelo autor, adaptado de Sampaio, 1998.

E a moderna gestão de pessoas, o que nos diz?

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. 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. As organizações também dependem direta e irremediavelmente das pessoas para operar, produzir bens e serviços, atender clientes, competir nos mercados e atingir objetivos globais e estratégicos. As organizações jamais existiriam sem as pessoas que lhes dão vida, dinâmica, energia, inteligência, criatividade e racionalidade. Na verdade, cada uma das partes depende da outra em uma relação de mútua dependência na qual há benefícios recíprocos. Uma relação de duradoura simbiose entre elas. Assim, o contexto em que se situa a GP é representado pelas organizações e pelas pessoas. Sem organizações e sem pessoas não haveria a GP. Em resumo, as organizações são constituídas de pessoas e dependem delas para atingir seus objetivos e cumprir suas missões (CHIAVENATO, 2014).

Portanto, pudemos dar atenção aos principais conceitos e autores mais utilizados neste campo de estudos no Brasil. É importante salientar que os conceitos, termos e definições não são estáticos, ou seja, estão em constante movimento e transformação, fazendo com que possam ser atualizados. Por isso, é relevante que nos mantemos atualizados.

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.

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.