



UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO  
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA  
MESTRADO EM PSICOLOGIA

**JULIANA LIMA SILVA**

**O TRABALHO E OS SEUS SENTIDOS: um estudo com profissionais atuantes na área de  
Psicologia Organizacional e do Trabalho em São Luís - MA**

São Luís  
2021

JULIANA LIMA SILVA

**O TRABALHO E OS SEUS SENTIDOS:** um estudo com profissionais atuantes na área de  
Psicologia Organizacional e do Trabalho em São Luís - MA

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Maranhão como requisito para conclusão de Mestrado em Psicologia Linha de Pesquisa: Trabalho, Saúde e Subjetividade.

Orientador: Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Carla Vaz dos Santos Ribeiro

São Luís  
2021



Ficha gerada por meio do SIGAA/Biblioteca com dados fornecidos pelo(a) autor(a).

Diretoria Integrada de Bibliotecas/UFMA

Silva, Juliana Lima.

O TRABALHO E OS SEUS SENTIDOS: um estudo com profissionais atuantes na área de Psicologia Organizacional e do Trabalho em São Luís - MA / JulianaLima Silva. - 2021.

1 p.

Orientador(a): Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Carla dos Santos Ribeiro. Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-graduação em Psicologia/cch, Universidade Federal do Maranhão, São Luis - MA, 2021.

1. Estratégias de Mediação. 2. Psicólogo Organizacional e do Trabalho. 3. Sentidos do Trabalho. I. Ribeiro, Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Carla dos Santos. II. Título.

JULIANA LIMA SILVA

**O TRABALHO E OS SEUS SENTIDOS:** um estudo com profissionais atuantes na área de  
Psicologia Organizacional e do Trabalho em São Luís - MA

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Maranhão como requisito para conclusão de Mestrado em Psicologia Linha de Pesquisa: Trabalho, Saúde e Subjetividade.

Aprovada em :   /   /

Banca examinadora:

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Carla Vaz dos Santos Ribeiro  
(Orientadora)  
Universidade Federal do Maranhão

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Yldry Souza Ramos Queiroz Ramos  
Universidade Federal do Maranhão

Prof. Dr. José Rômulo Travassos da Silva  
Universidade Estadual do Maranhão

## AGRADECIMENTOS

A Deus, pela infinita bondade comigo em cada momento que eu passei. Eu creio que o Senhor renovou minhas forças ao longo da caminhada, diante de todos os obstáculos que se apresentaram.

Aos meus pais, Luiz Carlos e Jezonita Tavares, por todo o incentivo, seja ele financeiro ou emocional, só posso agradecê-los por me apoiarem nos meus sonhos!

A minha amada irmã, Samantha Lima, que me ajudou e muito, quando eu precisei de apoio financeiro, em meio a minha dedicação total ao curso.

A Sarah Vitória, minha amiga e irmã, que sempre esteve por perto prestando apoio, conversando e me incentivando, nela eu pude encontrar um lugar de constante desabafo durante todo esse processo. Obrigada amiga!

A Professora Yldry Pessoa, por toda sensibilidade e conselhos dados, ela com certeza me ajudou a chegar até aqui. Obrigada por me mostrar que valeria a pena persistir!

A Professora Carla Vaz, por toda a dedicação e paciência durante as orientações. Obrigada pela sua compreensão e sensatez constante, diante da minha rotina, sempre muito solícita a ensinar e concluir este trabalho!

Ao Professor Rômulo Travassos, por todo acolhimento e contribuições na banca de qualificação que me ajudaram a enriquecer a pesquisa, alcançando resultados ainda mais significativos.

A Todos os amigos da turma PPGPSI 2018, que eu tive o prazer de conhecer e conviver durante esse tempo, cada conversa, cada angústia compartilhada, cada experiência trocada faz parte de todo meu aprendizado como profissional e como pessoa. Eu com certeza, não sou mais a mesma Juliana que adentrou os portões do CCH - UFMA no ano de 2018, me considero mais forte hoje para lutar por cada ideal e sonho que eu tiver, e muito mais sensível e empática às pessoas e às situações ao meu redor!

A todos os psicólogos que participaram dessa pesquisa, mesmo diante do cenário de pandemia que acabou dificultando os encontros e contatos. Agradeço por contribuírem!

A todos os Professores do Programa de Pós-Graduação em Psicologia UFMA, principalmente aos que lecionaram nas disciplinas da linha de pesquisa Saúde, Subjetividade e Trabalho, por toda a dedicação e ajuda durante o percurso!

*Trabalhar não é somente produzir, mas também transformar-se a si mesmo. Depois do trabalho, eu sou mais inteligente do que antes.*

*Christophe Dejours*

## RESUMO

Sabe-se que o mundo do trabalho tem sofrido constantes transformações, observadas desde as primeiras relações estabelecidas pelo homem em sociedade como, por exemplo, a busca por meios para satisfazer suas necessidades, sejam elas físicas, psicológicas ou materiais. Assim, desde as primeiras associações humanas, na pré-história ou nas comunidades tribais, o homem se organiza para o trabalho dentro de um contexto social que o limita e o hierarquiza, e ainda assim consegue se desenvolver. Na contemporaneidade, com a venda da força de trabalho, através dos processos de mais valia da organização capitalista, o labor e as inerentes relações subjetivas encontram-se em constante evidência por conta das repercussões dessa nova organização de trabalho. Nesse contexto, destacam-se graves prejuízos à saúde física e mental dos trabalhadores, devido a prolongadas jornadas de trabalho e ao ritmo acelerado da produção. É, pois, considerando essa realidade, que se buscou como objetivo principal entender quais os sentidos que o psicólogo atribui ao seu trabalho, e como ele se mobiliza subjetivamente, pensando no trabalho para além do seu exercício interventivo. Assim, foi desenvolvida uma pesquisa empírica de caráter qualitativo e quantitativo, sendo inicialmente feita uma revisão nos achados de literatura para o aprofundamento do tema abordado. Teoricamente apoiou-se na Psicodinâmica do Trabalho, a partir do estudo das categorias: prazer-sofrimento, estratégias de mediação e sentido do trabalho, articulando com o Materialismo Histórico-Dialético. Para coleta de dados, o estudo foi dividido em dois momentos: o primeiro, com a aplicação de um questionário com perguntas fechadas, desenvolvido na plataforma Google Forms, o questionário permitiu acesso a um quantitativo de vinte e sete profissionais que trabalham na área de Psicologia Organizacional e do Trabalho em São Luís - MA, dos quais, cinco participaram do segundo momento da coleta de dados, a entrevista semiestruturada. A análise dos dados qualitativos, foi realizada a partir da Análise Crítica do Discurso (ACD), de Fairclough. Em conclusão, foi possível observar o saber-fazer e rotinas desses profissionais, compreendendo os conflitos e desafios que aparecem no trabalho real desses sujeitos, compreendendo que o sentido no trabalho não se dá a partir de uma única vertente, mas aparece como um produto de uma série de vivências do sujeito e sua relação com as inúmeras facetas do mundo laboral. Assim, foi possível observar os espaços de lutas na rotina de trabalho dos profissionais, evidenciando as constantes pressões que são vivenciadas, assim como, a sobrecarga de trabalho que atinge diretamente o trabalho prescrito pela organização. Um outro ponto encontrado foi o dilema ético que esses sujeitos se deparam ao precisarem agir de

maneiras que vão de encontro com seus princípios morais e quais são os recursos e mobilizações que utilizam nessas situações. O prazer, também aparece a partir das próprias concepções que o sujeito possui do trabalho, diante do entendimento de utilidade e dos processos de reconhecimento desse trabalho, pelos seus pares e superiores.

**Palavras-chave:** Sentidos do Trabalho. Psicólogo Organizacional e do Trabalho. Estratégias de Mediação. São Luís.

## ABSTRACT

It is known that the world of work has undergone constant transformations, observed since the first relationships established by man in society, such as the search for means to satisfy his needs, whether physical, psychological or material. Thus, since the first human associations, in prehistory or in tribal communities, man is organized for work within a social context that limits and hierarchizes him, and he still manages to develop. Nowadays, with the sale of the labor force, through the processes of added value of the capitalist organization, labor and the inherent subjective relationships are in constant evidence, due to the repercussions of this new work organization. In this context, serious damage to workers' physical and mental health is evidenced, through long working hours and the fast pace of production. It is, therefore, considering this reality, that the main objective was to understand the meanings that the psychologist attributes to his work, and how he mobilizes subjectively, thinking of him beyond his interventionist exercise. Thus, an empirical research of a qualitative and quantitative character was developed, with a review of the literature findings being initially made to deepen the topic addressed. Theoretically it was based on the Psychodynamics of Work, from the study of the categories: pleasure-suffering, mediation strategies and meaning of work, articulating with Dialectical Historical Materialism. For data collection, the study was divided into two moments: the first, with the application of a questionnaire with closed questions, developed on the Google Forms platform, the questionnaire allowed access to a number of twenty-seven professionals working in the area of POT in São Luís - MA, of which five participated in the second moment of data collection, the semi-structured interview. The analysis of qualitative data was performed based on Critical Discourse Analysis (ACD), by Fairclough. In conclusion, it was possible to observe the know-how and routines of these professionals, understanding the conflicts and challenges that appear in the real work of these subjects, understanding that the meaning at work does not come from a single aspect, but appears as a product of a series of experiences of the subject and their relationship with the countless facets of the working world. Thus, it was possible to observe the spaces of struggle in the professionals' work routine, showing the constant pressures that are experienced, as well as the work overload that directly affects the work prescribed by the organization. Another point found was the ethical dilemma that these subjects face when they need to act in ways that meet their moral principles and what resources and mobilizations they use in these situations. Pleasure also appears from the subject's own conceptions of work, in view of the understanding of its usefulness and the recognition processes of this work, by their peers and superiors.

**Keywords:** Work directions. Organizational and Work Psychologist. Mediation Strategies. São Luís.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Gráfico 1 – Tempo de atuação .....	12
Gráfico 2 – Tempo na empresa.....	13
Gráfico 3 – Gênero .....	13
Gráfico 4 – Idade .....	13
Gráfico 5 – Carga horária.....	14
Gráfico 6 – Renda mensal .....	14
Gráfico 7 – Cargos.....	15
Gráfico 8 – Especializações .....	15
Tabela 1 – Síntese das áreas de atuação do Psicólogo Organizacional e do Trabalho.....	34



## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>9</b>
<b>2</b>	<b>AS TRANSFORMAÇÕES DO TRABALHO.</b>	
<b>2.1</b>	<b>Transformações no mundo do trabalho e os seus impactos na vida do trabalhador.....</b>	<b>20</b>
<b>2.2</b>	<b>A sociedade centralizada no trabalho .....</b>	<b>24</b>
<b>2.3</b>	<b>O trabalho contemporâneo e a subjetividade.....</b>	<b>28</b>
<b>3</b>	<b>O TRABALHO DO PSICÓLOGO NA ÁREA DE POT: DA PSICOLOGIA INDUSTRIAL À PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO.....</b>	<b>32</b>
<b>3.1</b>	<b>O contexto laboral do psicólogo na área de POT na sociedade contemporânea..</b>	<b>32</b>
<b>3.2</b>	<b>Um breve percurso histórico da Psicologia Organizacional e do Trabalho .....</b>	<b>39</b>
<b>3.2.1</b>	<b>Percurso histórico da Psicologia Organizacional e do Trabalho no Maranhão.....</b>	<b>44</b>
<b>4</b>	<b>O CONTEXTO DE TRABALHO DOS PROFISSIONAIS EM POT E SUA DIALÉTICA DE PRAZER-SOFRIMENTO: QUAIS OS SENTIDOS DO TRABALHO? .....</b>	<b>48</b>
<b>4.1</b>	<b><i>“..eventualmente, pode ser que a gente não dê conta, mas faz parte!”: o sofrimento e as estratégias de mediação no trabalho .....</i></b>	<b>51</b>
<b>4.2</b>	<b><i>“O que dar prazer no meu trabalho, é saber que ele é reconhecido”:</i> prazer e os sentidos do trabalho.....</b>	<b>54</b>
<b>5</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>58</b>
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>60</b>
	<b>APÊNDICES .....</b>	<b>65</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O mundo do trabalho tem passado por diferentes e diversas modificações. Nas últimas décadas, a reestruturação produtiva e a era da acumulação flexível trouxeram enorme precarização e altas taxas de desemprego (ANTUNES, 2002), além dos movimentos de aceleração e o crescimento dos processos de adoecimento do trabalhador. Essa aceleração está relacionada à sobrecarga no trabalho, tanto do contato com determinados aspectos do mundo laboral, com prolongadas jornadas de trabalho e ritmo acelerado da produção, como para servir à gestão, fazendo com que o sujeito produza cada vez mais (REGO, 2013). E, é, diante desse contexto de transformações no mundo do trabalho e repercussões na relação sujeito, trabalho e subjetividade que se insere a Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT).

A Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) é uma área que busca compreender o trabalho humano a partir de diferentes focos e em suas mais diversas expressões e configurações, considerando os diferentes contextos das organizações (RIBEIRO, 2013). Assim, ao longo do desenvolvimento da POT, a atuação do psicólogo nesse campo sofre diversas mudanças – daí a sua evolução de uma Psicologia exclusivamente organizacional para uma Psicologia também do trabalho. Envolvendo-se não somente em atividades de níveis técnicos, como também de níveis estratégicos.

Para melhor compreensão desse fenômeno, foi necessário buscar distinções, na literatura, entre esses dois subcampos – organização e trabalho. Ribeiro (2013, p. 303) afirma que a Psicologia Organizacional contempla as necessidades do empregado a partir das demandas da organização, por ter um direcionamento atrelado à produtividade, diferenciando-se da Psicologia do Trabalho que não fica restrita às atividades laborais no âmbito das organizações e, sobretudo, por realizar suas investigações na busca da saúde mental e do bem-estar do trabalhador, “independente dos interesses de maior produtividade e lucratividade”.

É possível perceber que a atuação do profissional da POT está em contato direto com as nuances das relações do ser humano com o trabalho, não só na esfera interventiva a que esse profissional se dedica, mas em seu domínio e construção de sujeito trabalhador que, conseqüentemente, passa por diversas transformações, vivenciando diferentes fases desde a era industrial até a atualidade.

Logo, é diante desses desafios e demandas da reestruturação produtiva e das novas configurações laborais que o profissional da área da POT lida e ressignifica seu trabalho nas vivências do seu cotidiano. Aponta-se nessa discussão esse sujeito como um trabalhador, que também o é, e que por muitas vezes está em certa invisibilidade, já que ele mesmo é o

profissional a ocupar-se com a demanda de outros trabalhadores. Fato que não anula o Psicólogo Organizacional e do Trabalho como um sujeito que também está em processo de construção de práxis social por meio do trabalho, vivenciando sofrimentos do real e sendo impactado na sua subjetividade.

Quanto à escolha do tema do estudo, deve-se às vivências de trabalho da psicóloga pesquisadora. Que, antes da sua conclusão na graduação em Psicologia, já vivenciava em nível de estágios extracurriculares o cotidiano na área de POT em São Luís - MA, tanto em ambientes de consultoria, como no RH interno de uma empresa. O contato com os instrumentos e demandas específicas da área foi primordial no desenvolvimento e construção da sua identidade profissional na ciência psicológica.

Porém, essa área nem sempre lhe pareceu atrativa. Ao longo do caminho houve importantes ressignificações, dando-se novos sentidos em sua atuação, inicialmente o interesse partiu pela melhor oportunidade oferecida no mercado de trabalho por esse campo. Ao longo do seu trajeto profissional, que ainda considera em fases iniciais, o mundo POT é afirmativamente a área na qual pretende atuar por muitos outros anos.

Desse modo, considerando os aspectos da relação trabalho e subjetividade demonstrados por meio dessa experiência de sentido em seu trabalho é que se dedica a conhecer de forma mais aprofundada as nuances sobre o trabalho, as suas transformações e impactos na atuação da POT, para então, compreender o processo de construção dos sentidos do trabalho pelo psicólogo dessa área. Além da importante oportunidade de evidenciar o lugar de sujeito trabalhador do profissional de Psicologia Organizacional e do Trabalho, para além do seu papel interventivo na vida de outros trabalhadores.

Partindo, então, dessa perspectiva, sobre o profissional da área de POT, é que essa pesquisa se propõe a estudar os sentidos do trabalho para o Psicólogo Organizacional e do Trabalho. Assim, o objetivo geral desta pesquisa é analisar a construção dos sentidos no trabalho na atuação de profissionais da área de POT de São Luís - MA. E os objetivos específicos são: caracterizar as atividades rotineiras e a dinâmica das relações laborais dos profissionais da área de POT em São Luís - MA; investigar a dialética de prazer-sofrimento na atuação desses profissionais, identificar as estratégias de mediação utilizadas por eles, em seu cotidiano laboral.

Sua base teórica apoiou-se nas contribuições da Psicodinâmica do Trabalho, a partir da concepção de que o trabalhar passa inevitavelmente pela experiência afetiva e corporal do sofrimento (DEJOURS, 2004a). Esse trabalhar que implica na utilização da sutileza,

inventividade e ações para transformar, neutralizar, amenizar ou até esconder as adversidades e os sofrimentos que são vivenciados (FACAS, 2013).

Desse modo, o presente estudo está dividido em cinco capítulos. O primeiro traz a introdução. No segundo capítulo, discute-se as transformações do trabalho, o seu impacto na vida do trabalhador, o papel central do trabalho na sociedade e a interferência desse trabalho na subjetividade dos indivíduos. O terceiro capítulo fala acerca do trabalho do psicólogo na área de POT, da Psicologia Industrial à Psicologia do Trabalho, buscando entender seu histórico e depois seu percurso no estado do Maranhão e então, o contexto laboral da área de POT na sociedade contemporânea. No quarto capítulo, discute-se questões acerca dos sentidos do trabalho para o Psicólogo Organizacional e do Trabalho, os desafios, as alegrias e as tristezas de ser Psicólogo da área de POT; a dialética prazer-sofrimento na atuação desses profissionais; e as estratégias de mediação utilizadas frente às adversidades do contexto laboral. O quinto capítulo é a conclusão.

Assim, foi desenvolvida uma pesquisa empírica de caráter qualitativo e quantitativo, sendo inicialmente feita uma revisão nos achados de literatura para o aprofundamento do tema abordado. Com relação à pesquisa qualitativa, Minayo (2001, p. 22) explica:

A pesquisa qualitativa responde a questões muito particulares. Ela se preocupa, nas ciências sociais, com um nível de realidade que não pode ser quantificado. Ou seja, ela trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis.

A pesquisa de campo, foi dividida em dois momentos: o primeiro, com a aplicação de um questionário (Apêndice A), com perguntas fechadas, desenvolvido na plataforma Google Forms, disponibilizado via internet por meio de grupos de mensagens dos psicólogos locais. O questionário permitiu acesso a um quantitativo de vinte e sete profissionais que trabalham na área de POT em São Luís - MA, dos quais, cinco participaram do segundo momento da coleta de dados, a entrevista semiestruturada (Apêndice B). Na primeira etapa, os profissionais participantes foram captados por acessibilidade e diversidade, e estavam alocados no setor de RH de empresas privadas da cidade, de diferentes segmentos mercadológicos. Já na etapa das entrevistas, encontramos certa indisponibilidade por parte dos participantes, muitos alegaram dificuldades de tempo em função das demandas do trabalho. Assim, foi possível entrevistar apenas cinco psicólogos. Contudo, dentro do possível, buscamos alcançar uma certa diversificação de áreas mercadológicas de atuação, que não teve como objetivo atingir uma

representatividade estatística, mas sim, dar visibilidade à complexidade dos ambientes laborais de atuação destes profissionais.

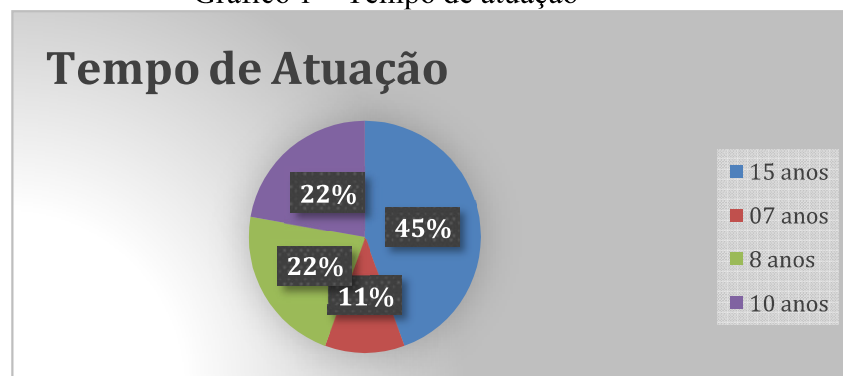
Todos os entrevistados possuíam um mínimo de dois anos de atuação na área de POT, sendo que ter menos de dois foi um critério de exclusão na pesquisa, porque acredita-se que é necessário que o profissional possua esse tempo para adquirir maior vivência e experiência na área, podendo elencar quais os elementos que trazem maior sentido para o seu trabalho.

No segundo momento, a entrevista que foi utilizada com a amostra dos cinco psicólogos triados tinha um roteiro previamente definido, podendo variar de acordo com o conteúdo trazido pelo profissional entrevistado. Acerca da entrevista semiestruturada, Triviños (1987, p.10) fala: “A entrevista semi-estruturada [...] favorece não só a descrição dos fenômenos sociais, mas também sua explicação e a compreensão de sua totalidade [...] além de manter a presença consciente e atuante do pesquisador no processo de coleta de informações.”

O questionário aplicado no primeiro momento da pesquisa conseguiu alcançar 27 psicólogos ativos no RH de empresas privadas de São Luís, alocados em áreas mercadológicas, como: hospitalar, farmacêutica, varejo e atacado alimentício, prestação de serviços terceirizados, telecomunicações e indústria.

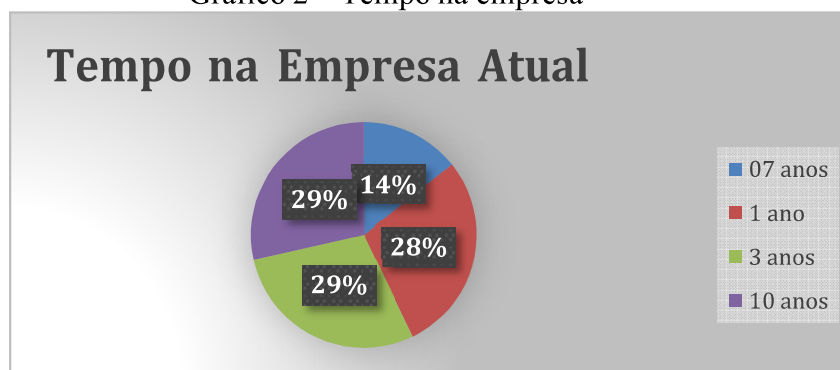
Foi possível identificar certa divergência, variando entre 7 a 15 anos de atuação, conforme mostrado no Gráfico 1; e 7 a 10 anos de empresa, como mostra o Gráfico 2.

Gráfico 1 – Tempo de atuação



Fonte: Dados da pesquisa (2021).

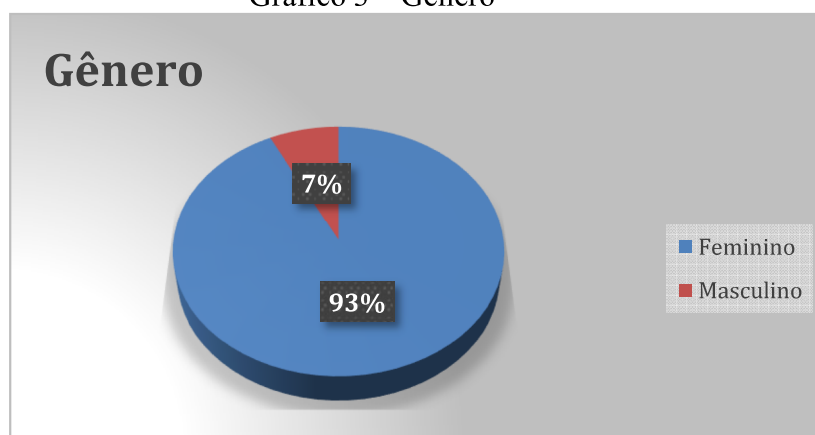
Gráfico 2 – Tempo na empresa



Fonte: Dados da pesquisa (2021).

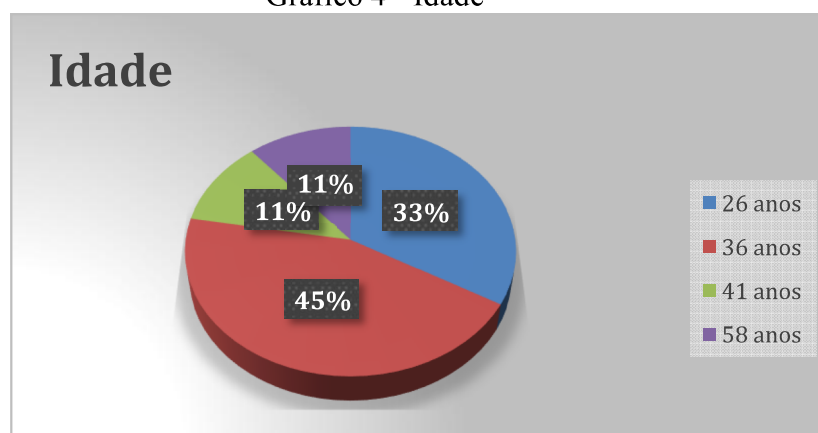
Quanto ao gênero dos sujeitos entrevistados, 92,6% do total de psicólogos são mulheres, conforme o Gráfico 3, que possuem média de idade entre 33 a 36 anos, como mostra o Gráfico 4.

Gráfico 3 – Gênero



Fonte: Dados da pesquisa (2021).

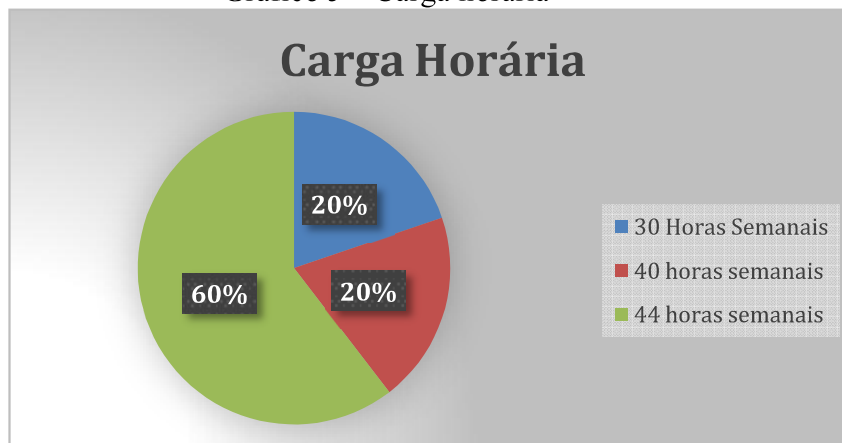
Gráfico 4 - Idade



Fonte: Dados da pesquisa (2021).

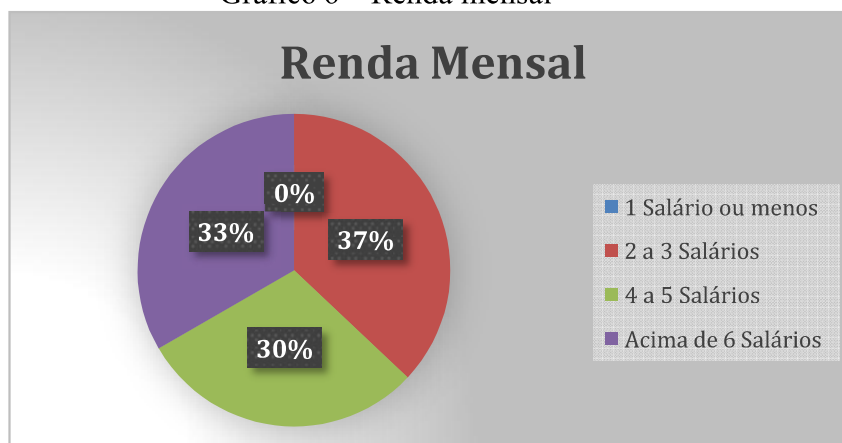
Mais de 50% desses profissionais trabalha uma carga horária de 44 horas semanais no regime CLT, como mostra o Gráfico 5, com renda média mensal de 2 a 3 salários mínimos, conforme o Gráfico 6.

Gráfico 5 – Carga horária



Fonte: Dados da pesquisa (2021).

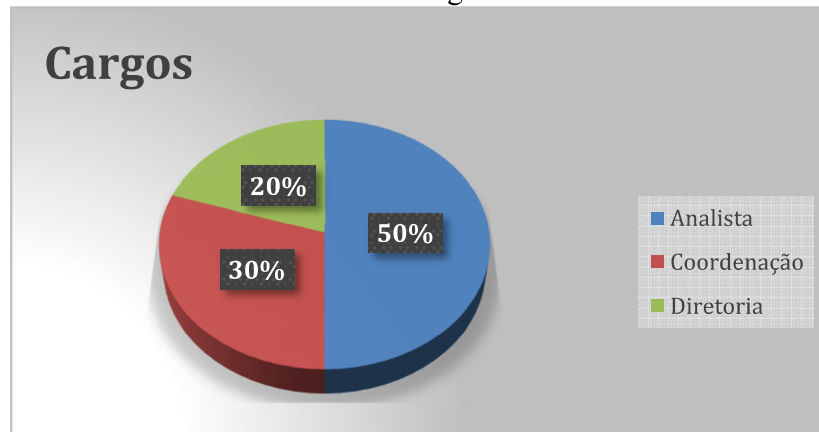
Gráfico 6 – Renda mensal



Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Acerca dos cargos que os psicólogos em POT exercem nas empresas, 50% trabalha como analista de RH e os outros 50% se dividem entre funções de coordenação e direção de setor, como mostrado no Gráfico 7. No que se refere às especializações dos entrevistados, foi possível observar que 77% deles possui algum tipo de especialização na área de RH, e que cerca de 70% da formação estendida é no estudo da Gestão de Pessoas e Avaliação Psicológica, de todos que participaram apenas um profissional possui mestrado, como pode ser observado no Gráfico 8.

Gráfico 7 - Cargos



Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Gráfico 8 – Especializações



Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Um outro ponto que foi explorado no questionário, foram os níveis de satisfação (APENDICE C), no trabalho e no dia a dia do trabalho, colocando em evidência categorias como: salário, carga horária, relacionamento com pares e gestores, autonomia e desenvolvimento profissional, entre outros, nas tabelas 2 e 3 no Apêndice C há os dados detalhados desse nível da pesquisa.

Como relatado anteriormente, no segundo momento da pesquisa os 5 profissionais selecionados participaram de uma coleta de dados qualitativa, com a realização de uma entrevista semiestruturada que buscou investigar as rotinas de trabalho, atividades desenvolvidas e os processos de escolha na área de POT, evidenciando os processos de prazer-sofrimento e estratégias de mediação no contexto laboral desses sujeitos.

A análise desses dados qualitativos, foi realizada a partir da Análise Crítica do Discurso (ACD), de Fairclough, essa teoria considera que a linguagem envolve o discurso como parte do processo social, que é uma forma de ação e intervenção no mundo, pois é através dele que os indivíduos constroem sua realidade social (FAIRCLOUGH, 2001). Quantitativamente,



será feita uma disposição de dados em comuns, identificados nas repostas do questionário aplicado, para que se obtenha características gerais do cenário laboral que esses psicólogos estão inseridos. No que se refere à proposta teórica metodológica, nesta pesquisa foi trabalhada as seguintes categorias da Psicodinâmica do Trabalho: prazer-sofrimento, estratégias de mediação e sentido do trabalho. Não menos importante, articula-se à Psicodinâmica as discussões do Materialismo Histórico-Dialético e da Psicossociologia do Trabalho no desenvolvimento da temática proposta.

O Materialismo Histórico-Dialético é uma vertente teórica que se articula neste estudo com o objetivo de debater as principais mudanças no mundo do trabalho, uma vez que, seu objeto são as transformações econômicas e sociais, determinadas pela evolução dos meios de produção (ALVES, 2010). Também, a Psicossociologia que enriquece o debate inicial proposto neste estudo, de compreender toda a movimentação do mundo do trabalho e suas modificações atuais e como os autores desta vertente se posicionam diante desse novo contexto laboral. E, por fim, o uso das categorias prazer-sofrimento e estratégias de mediação da Psicodinâmica, que enfatizam os processos de subjetivação do trabalhador, de forma mais específica. Logo, a articulação dessas três vertentes epistemológicas nos ajudam a visualizar a problemática da pesquisa de forma mais ampla, conseguindo abarcar as diferentes dimensões do fenômeno estudado.

Dessa forma, nos próximos capítulos, iniciamos a discussão acerca do mundo do trabalho e suas modificações, considerando quais os impactos na saúde e subjetividade dos trabalhadores e conseqüentemente quais os sentidos que o sujeito atribui ao seu trabalho a partir das suas vivências no cotidiano laboral.

## 2 AS TRANSFORMAÇÕES DO TRABALHO

O trabalho no contexto neoliberal atual é um fenômeno social que define as posições ocupadas a partir da segmentação da sociedade. Dependendo do contexto em que se vive, ele aparecerá nas expectativas, projetos de vida e imaginário dos sujeitos, sendo discutido em aspectos diferentes. Em países onde o capitalismo é central, discute-se o fim da sociedade salarial e quais as suas implicações para a vida das pessoas; no caso do Brasil, onde o capitalismo é periférico, existe uma acentuação das desigualdades sociais diante do trabalho regulado ou não-regulado (SATO, 2013), dividindo as pessoas pelo seu poder de compra, ou seu lugar de emprego ou não emprego, tem-se, então, um delineamento social, pautado no capitalismo neoliberal. Mas, para melhor entendimento acerca desse fenômeno, voltemos às origens.

Durante a história, algo em comum pode ser destacado na concepção de trabalho para os diferentes povos: os gregos concebiam o trabalho como toda atividade que “cansava”, sendo permitido apenas para pessoas de classes “inferiores”; os franceses subordinavam os condenados em instituições penais, como os escravos de Antilhas, a determinados trabalhos; os católicos consideravam o trabalho como uma sentença condenatória; os liberais o consideravam uma disputa mercantil; e Taylor dizia que o trabalho deveria ser reduzido ao mínimo. Sendo assim, o trabalho é uma atividade desenvolvida pelo homem, sob determinadas formas, para produzir a riqueza, e são as condições históricas que lhe dão validade e estabelecem o seu limite (OLIVEIRA, 2006), carregando ao longo da história uma conotação ligada ao sofrimento (CASTRO, 2001).

É possível entender essa concepção ao retornar a etimologia da palavra “trabalho”, que tem sua origem no latim, significando: (1) *labor*, se referindo à dor, sofrimento e esforço; e (2) *tripalium*, instrumento de tortura. No entanto, é importante ressaltar que o trabalho também possui uma concepção positiva, que o relaciona à possibilidade de construção, identidade e autorrealização (CAPELLE; SILVA, 2013). Semelhante a isso, Arendt (1987) defende que a condição humana se realiza a partir de três dimensões: o labor, o trabalho e a ação. Essas dimensões perpassam pelo esforço, atividade, meta ou objetivo, que resultam em um produto.

A este trabalho humano, pode-se destacar um caráter teleológico, diferenciando-se do trabalho realizado pelos animais, ou seja, à produção humana imprime-se sentido, planejamento e pensamento (OLIVEIRA, 2009). Nos escritos de Karl Marx, de 1844, a relação de trabalho e humanidade aponta para uma dupla determinação de sentidos, em que o autor

apresenta o trabalho como autogênese humana e também como subordinação ao capital, em seu modo estranhado, que é como ele vai aparecer no sistema econômico neoliberal e como isso ocorre durante o desenvolvimento da sociedade. Assim, a vida dos homens, em cada momento histórico, coincide com aquilo que ele produziu, ou seja, os homens são aquilo que fazem de si mesmos pelo trabalho (MARX; ENGELS, 2007).

O trabalho é, então, uma condição de existência do homem, já que em todas as formas de sociedade ele existe como uma eterna necessidade natural dos sujeitos em mediação do metabolismo entre o mesmo e a natureza (MARX, 1996). É através do trabalho que o homem pode manifestar sua superioridade ante os demais seres vivos, sendo sua realização a fonte de toda riqueza e bem material (OLIVEIRA, 2010). O que não tira do trabalho, o seu direito de ser conquistado, considerando a dialética entre o elemento criador do trabalho e o seu aspecto estranho, expresso nas relações modernas de produção.

Sobre isso, Oliveira (2010, p. 73, 74) destaca:

No entanto, embora sendo o ponto de partida do processo de humanização, o trabalho, na sociabilidade burguesa, é aviltado, torna-se uma mera atividade de subsistência, de satisfação de carência imediatas. Constitui-se, assim, a dialética entre a fortuna e a miséria, entre a efetivação e desefetivação do homem. Nessa contradição manifesta-se o princípio emancipatório de Marx. Nas condições degradadas do trabalho capitalista permanece o elemento universal, criativo dos homens, deixando espaço para uma superação do estranhamento.

A partir desses pressupostos de Marx, o trabalho pode ser visto em uma perspectiva educativa, no qual se afirma o caráter formativo do trabalho e da educação como humanizadora, por meio do desenvolvimento das potencialidades do ser humano. É nas formas de dominação que os sentidos para o trabalho passam a carregar ambivalências, uma vez que, quando o homem não mais conduz sua sobrevivência apenas utilizando-se dos recursos naturais, mas vendendo sua força de trabalho para outrem, ele se encaixa nas formas de dominação social e o seu trabalho passa a ter um sentido ambivalente na sociedade. O próprio significado da palavra altera-se, passando a ter uma conotação ligada a positividade, como é tratado, por exemplo, por John Locke, que descobre o trabalho como fonte de propriedade; e Adam Smith que o defende como fonte de riquezas (CIAVATTA, 2009).

Assim, ao chegar nesse ponto da literatura, é possível observar que o trabalho vai adquirindo um sentido duplo ao longo da história, conforme a sociedade vai se transformando. Mais especificamente, esse dado aparece por volta do século XVI, considerando o Renascimento e a transformação do sentido da palavra trabalho como uma elevada atividade humana e o surgimento de fábricas, como também, a partir do século XVII, considerando o industrialismo e a revolução industrial que acontece na Inglaterra (CIAVATTA, 2009). É

diante do processo de mais valia e das dominações do capitalismo emergente neoliberal que Marx vai dizer que o trabalho possui um lado negativo, denominado por ele de estranhamento ou alienação.

Sobre isso, na perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho, ao discutir os pontos positivos e negativos do trabalho, Dejours (2009), em um dossiê para a revista CULT, intitulado

“Entre o desespero e a esperança: como reencantar o trabalho?”, discorre que o trabalho contemporâneo é uma fatalidade socialmente gerada, ele é ponto constituinte de desgastes psíquicos, mas também pode ser um instrumento terapêutico. Assim, dependendo de qual contexto o indivíduo encontra-se para o trabalho, seja para aqueles sujeitos que possuem o emprego ou aqueles em que esse lugar foi negado, o trabalho vai impor determinado sofrimento.

Para Dejours (2009, p. 01), é necessário compreender as relações entre a Psicodinâmica e Psicopatologia do Trabalho a partir da tese da “centralidade do trabalho”. Ele afirma:

Essa tese se desdobra em quatro domínios: • no domínio individual, o trabalho é central para a formação da identidade e para a saúde mental, • no domínio das relações entre homens e mulheres, o trabalho permite superar a desigualdade nas relações de “gênero”. [...] • no domínio político, é possível mostrar que o trabalho desempenha um papel central no que concerne à totalidade da evolução política de uma sociedade, • no domínio da teoria do conhecimento, o trabalho, afinal, possibilita a produção de novos conhecimentos. Isso [...] É o que se chama de “centralidade epistemológica” do trabalho. (DEJOURS, 2009, p. 01)

Ao adentrar na materialidade do trabalho, para entendê-lo, Dejours (2009) vai distinguir, a partir de estudos e análises na ergonomia do trabalho, dois conceitos: a tarefa e a atividade. A tarefa define o objetivo a ser atingido e caminho a percorrer, ou seja, a forma operatória, o que é prescrito pela organização do trabalho. Porém, o prescrito é transgredido para lidar com determinadas circunstâncias e conseguir concluir a tarefa. Na transgressão tem-se o real, que é as circunstâncias que apareceram no percurso da realização das tarefas.

O real nada mais é do que todos os acontecimentos não previstos que aparecem ao trabalhador, o que se apresenta pela resistência da matéria, dos utensílios ou das máquinas, como, por exemplo: o *bug* do computador, a peça quebrada, a máquina superaquecida, o corpo do doente que apresenta uma alergia ao medicamento. Assim, todo o trabalho apresenta contínua interrupção do real, se fazendo conhecer inicialmente como fracasso, mas que dá lugar ao trabalho vivo, que desafia esse real. (DEJOURS, 2009).

É diante dessa perspectiva que Dejours (2009) vai dizer que trabalhar é fracassar, trabalhar é sofrer, e as soluções são produtos diretos do próprio trabalho. Cabe reforçar que o

sofrimento para Dejours não é somente uma consequência do trabalho, mas, é o que moverá o sujeito que trabalha a buscar soluções para se libertar do sofrimento que o perturba.

Consequente, com essa revisão sobre o trabalho, a partir de diferentes perspectivas e considerando as constantes mudanças no mundo laboral, é possível observar as diversas configurações do labor humano e as suas origens, não com o intuito de definir o trabalho e nem esgotar esse saber, mas, para facilitar a compreensão do conhecimento que será exposto posteriormente neste estudo. Evidencia-se que o trabalho é constituinte do ser humano e que a sua configuração é mutável, como, por exemplo, o aparecimento do emprego a partir do domínio do capitalismo e conseqüentemente da venda da força de trabalho nos processos de mais-valia do capital. O trabalho possui uma característica dialética, seja nas suas implicações positivas ou negativas, como Marx vai salientar, ou na própria Psicodinâmica e Psicopatologia do Trabalho, como Dejours mostra em seus escritos.

O trabalho, então, estrutura-se, ou melhor, reestrutura-se produtivamente e produz em seus novos ideais uma gama de fenômenos no mundo laboral, a saber: os processos de subjetivação e a dialética do sofrimento e prazer, as possíveis mobilizações subjetivas e a relação com a saúde mental do trabalhador, aos quais a comunidade científica tem se dedicado a estudar e compreender de forma agregativa para a sociedade. No próximo tópico, as transformações e percursos históricos no mundo do trabalho serão evidenciados, expondo-se os principais momentos históricos que o trabalho se reconfigura e no que isso influencia o ser humano em sua subjetividade e coletividade.

## **2.1 Transformações no mundo do trabalho e os seus impactos na vida do trabalhador**

A análise sobre as transformações no mundo do trabalho e os seus impactos no ser humano pode ser realizada a partir das primeiras observações da relação do homem com a busca por meios para satisfazer suas necessidades, sejam elas físicas, psicológicas ou materiais. Desde as primeiras associações humanas na pré-história ou nas comunidades tribais, o homem se organiza para o trabalho dentro de um contexto social que o limita e o hierarquiza, desenvolvendo-se constantemente.

Nas formações primitivas, que constituíram a base da era neolítica, o trabalho era realizado coletivamente para poder suprir as necessidades na produção de valores de uso feitas em nível de economia natural (OLIVEIRA, 2006). São identificados quatros momentos fundamentais na evolução de vidas das formações primitivas: vida nas cavernas e vida nas

cabanas construídas em pedra e madeira; construção de instrumentos de pedra – primeiro lascada, depois polida – feitos para caça, pesca e luta contra animais ou outros homens; a passagem da vida individual-familiar para a vida em grupo e desenvolvimento da religião para explicação dos fenômenos naturais que eram observados empiricamente (OLIVEIRA, 2006).

Nas comunidades tribais, posteriores às primeiras formações primitivas, a terra centraliza-se e passa a ser o meio básico para o funcionamento dessas comunidades. Nesse contexto, a principal atividade econômica é a agricultura, criação de animais de corte e tração, a caça e a pesca anteriormente principais, passam a ser atividades subordinadas. Por não haver uma distinção política definida claramente nessas comunidades, o trabalho é uma combinação simples da apropriação e das necessidades sociais (OLIVEIRA, 2006).

Em outras formações pré-capitalistas, conhecidas como formações antigas, o trabalho é organizado na escravatura, como, por exemplo, na Grécia e na Roma antiga, ou no servilismo das formações feudais. Em suma, a característica fundamental das formações antigas é o aparecimento e desenvolvimento da propriedade privada da terra, que privilegia determinadas classes, e o poder do Estado que legitima essa apropriação. Dois pontos marcam essas civilizações: a persistência das terras coletivas e a má distribuição das terras; uma vez que as terras ficam sob posse de um determinado povo, que agrega outras populações para trabalharem no cultivo. Em Roma, por exemplo, a plebe tem uma origem agricultora, realizando seu trabalho em pequenos lotes de cultivo, enquanto os patrícios assentam-se na pecuária (OLIVEIRA, 2006).

Quando as relações fundamentais antigas começam a se dissolver, as formas escravistas tornam-se evidentes com a mercantilização da economia que é o combustível para o escravismo. Oliveira (2006) diz que ser escravo significa que um homem se tornou propriedade jurídica de outro homem, e como propriedade o escravo é obrigado a trabalhar para seu dono, prestando serviços gerais e produzindo riquezas. Como ponto de vista econômico, o escravo é o produtor direto e realizador do trabalho.

Após as invasões bárbaras, inicia-se a passagem do escravismo para o servilismo. A transição dos regimes escravistas para o servilismo se dá porque o trabalho escravo já não era considerado suficiente para as necessidades da produção com os avanços dos latifúndios e a institucionalização do colonato na Europa ocidental de domínio Romano. No feudalismo, o regime da terra estabelecia as posses e as relações de senhor e servo, ditando as condições de trabalho. O trabalho compulsório era comum, o produtor direto que não era proprietário da terra trabalhava para o senhor sob formas de dependência social e jurídica (OLIVEIRA, 2006). O

feudalismo configura-se como a última etapa no processo histórico das formações pré-capitalistas.

Ao longo da sociedade humana e diante de suas diversas fases históricas e transicionais, o trabalho desenvolve-se com determinadas características, modificando-se. A transição do trabalho realizado manualmente com ajuda de maquinário simples, sobre o próprio controle do artesão, para o período industrial, por exemplo, marca o início de uma era, em que o homem passa a vender a sua força de trabalho. Nessa época o trabalho é reduzido ao mero movimento do corpo nas linhas de montagem, e a prioridade é realizá-lo com rapidez repetidas vezes, excluindo a utilidade do cérebro, ou seja, do pensamento.

Assim, o trabalhador não tinha participação efetiva no processo de construção do seu trabalho, mas apenas o realizava de forma fragmentada. (CASTRO, 2001). Esse pensamento advém de concepções da chamada Administração Científica do Trabalho, que se inicia com as ideias de Taylor, no final do século XIX e início século XX, e ao longo da história vão se reconfigurando a partir de novos idealizadores, como Henry Ford, seguido pelo Toyotismo de Taiichi Ohno (SCOPINHO, 2015), exercendo fortes influências no trabalho contemporâneo. Já, no final do século XIX torna-se primordial, para a produtividade e para o lucro das grandes indústrias, o controle do trabalho do grande número de funcionários que ocupavam as linhas de montagem. Conforme reafirma Scopinho (2015, p. 164):

Iniciada nos tempos modernos da era Taylor intensifica-se, cada vez mais, a corrida gerencial em busca de uma fórmula organizativa que procure abarcar a dimensão do conhecimento e dos sentimentos dos trabalhadores que possam estar envolvidos na realização do trabalho para que, estando essas dimensões também sob controle do gestor, o trabalho aconteça tal como foi prescrito para atingir as metas de produtividade, qualidade e redução de custos impostas pelo mercado.

Ainda sobre isso, Antunes (2002) aponta, em suas discussões, que a finalidade das funções reprodutivas sociais é impactada pela dominação do sistema do capital, modificando as antigas relações dos processos de trabalho que possuíam apenas objetivos referentes às preservações vitais e básicas do ser humano. Tal efeito acontece por conta da aplicabilidade essencial do capitalismo de expandir o valor de troca constantemente. Havendo uma intensificação destrutiva da lógica capitalista no sistema metabólico social do trabalho.

Logo, é durante o percurso histórico do trabalho e dos momentos de mudanças que se seguiram que o modelo de produção capitalista moderno constituiu suas bases, procurando formas de controlar os conhecimentos e sentimentos do trabalhador, com a interferência do pensamento gerencial no processo de significação e sentido do trabalho, influenciando a motivação dos trabalhadores para manter maior produtividade e menos custos.

Foi então, com a transição do modelo Taylorista/Fordista para o Toyotismo, com suas inovações tecnológicas e organizacionais, que ocorreram mudanças mais expressivas nas forças de produção e na dinâmica da classe trabalhadora (NAVARRO, 2007). Há uma intensificação da exploração da força de trabalho, com a incorporação dessas inovações tecnológicas e organizacionais no processo produtivo, tornando as regulamentações das relações de trabalho mais “flexíveis”, ou seja, essas relações tornam-se mais precárias, levando ao aumento da exploração e o aumento da jornada de trabalho. Torna-se evidente que as estruturas observadas no universo do trabalho, como forma de respostas à crise estrutural do capital ainda são dos velhos mecanismos de acumulação – como o aumento da jornada de trabalho e as diferentes modalidades de trabalho precário.

Tem-se também outras mudanças, como o novo tipo de controle sobre o trabalho e o tempo, que tem afetado a saúde dos trabalhadores, já que, há uma invasão do trabalho no espaço doméstico, ou seja, sobre o chamado “tempo livre”, que tem se tornado cada vez mais poluído pelo tempo de trabalho e por sua racionalidade capitalista (NAVARRO, 2006). Faz-se necessária a compreensão de que a relação trabalho e adoecimento/sofrimento psíquico é um fenômeno psicossocial relacionado ao contexto social e histórico, do qual não se pode desviar olhares e ações.

Como exemplo desse novo cenário de trabalho, no contexto ludovicense, de acordo com os dados coletados a partir da aplicação do questionário deste estudo, mais de 50% dos psicólogos atuantes em empresas privadas de São Luís - MA que responderam a pesquisa, trabalham em regime CLT em uma carga horária de 44 horas semanais, com renda mensal de 2 a 3 salários mínimos. Esse tempo de trabalho corresponde a uma média de 8 horas trabalhadas por dia, de segunda à sexta, e 4 horas aos sábados; isso implica dizer que a maior parte do tempo desses profissionais está atrelado as suas atividades e rotinas de trabalho.

No que se refere ao caráter de dominação ideológica, de valores, crenças e artefatos do discurso organizacional, Gaulejac (2007) discorre que a gestão se apresenta como uma ciência, pretensamente neutra, cuja função seria estabelecer os princípios da eficiência, da inovação e da melhoria contínua de produtividade. A falsa neutralidade dos instrumentos de gestão é contestada por esse autor ao questionar a forma autoritária como são construídas suas bases, sem diálogo com os principais atores que desempenharão seus papéis, no cotidiano organizacional.

Logo, dentro desse contexto, abrange-se vários fatores que contribuem para o crescimento do sofrimento mental e dos distúrbios psicológicos, como: “desemprego e subemprego, processos organizacionais internos de reestruturação produtiva e introdução de



novas formas de gestão, enxugamento do quadro de funcionários, inovações tecnológicas frequentes” (JACQUES, 2006, p.5).

Assim, as principais mudanças no cenário no mundo do trabalho se apresentam em um contexto de produção capitalista competitivo, em que as organizações articulam estratégias que empregam métodos instrumentais práticos nas exigências do trabalho que está prescrito. Destarte, a subjetividade dos trabalhadores pode ser controlada e mobilizada a fim de aumentar a produtividade e lucratividade, independentemente do custo que isso representa aos trabalhadores envolvidos em seus processos (HORST; SOBOLL; CICMANEC, 2013), influenciando diretamente nos sentidos e significados que o trabalhador passa a atribuir ao seu trabalho.

## 2.2 A sociedade centralizada no trabalho

Para entender o trabalho como ponto central da sociedade humana, Oliveira (2008) discorre sobre a necessidade primeira de apreender a seguinte indagação: como o trabalho é uma categoria fundante do ser social? Tal questionamento é respondido pelo autor a partir da observação de que na gênese da sociabilidade humana o trabalho possibilitou o processo de humanização do sujeito coletivo, impulsionando e desenvolvendo as forças produtivas e viabilizando as transformações nas relações materiais de produção e reprodução humana. O que diferencia o homem de outros animais por conta da sua capacidade teleológica.

Sobre o trabalho e a teleologia, Antunes (2002, p.136-137, grifos do autor) fala que:

O fato de buscar a produção e a reprodução da sua vida societal por meio do trabalho e luta por sua existência, o ser social cria e renova as próprias condições da sua reprodução. O trabalho é, portanto, resultado de um *pôr teleológico* que (previamente) o ser social tem ideado em sua consciência, fenômeno este que não está essencialmente presente no ser biológico dos animais. É bastante conhecida a distinção marxiana entre a abelha e o arquiteto. Pela capacidade de prévia ideação, o arquiteto pode imprimir ao objeto a forma que melhor lhe aprouver, algo que é teleologicamente concebido e que é uma impossibilidade para a abelha.

Portanto, o trabalho é o ponto mediador entre a necessidade e a satisfação imediata humana, ele se apresenta como um comportamento consciente e não apenas uma espontaneidade do instinto biológico (como acontece com os animais), ou seja, a sua característica teleológica é o que precede a sua concretização. Primeiro o homem pensa e se organiza, para então, poder realizar o trabalho; que ao passo que evolui – do seu sentido mais genérico de produtor dos valores de uso, passando pelo seu sentido primitivo, em que os objetos naturais são transformados em coisas úteis – desenvolve-se para um possibilitador da práxis

social, em que são estabelecidas as inter-relações com outros seres sociais, tornando-se suficientemente social (ANTUNES, 2002).

Essa teoria sobre a centralidade do trabalho, debatida por Antunes (2002) na sua obra *Os Sentidos do Trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*, é sustentada pela teoria do filósofo Lukács. Esse remete a atividade laborativa a uma posição teleológica primária que seria a sua interação com a natureza, de onde se originariam posições teleológicas secundárias, como a arte, a filosofia, a religião, a política etc., centralizando o trabalho na sociedade, ou seja, toda a interação do homem inicia-se com o trabalho e se desenvolve a partir dele.

Essa compreensão de que o homem produz a sociedade e por ela também é produzido (OLIVEIRA, 2008) aponta para a centralidade do trabalho na sociedade contemporânea e os modos de produção capitalista, que modificaram tal processo. O trabalho mostra-se como uma vivência primordial e elementar da vida humana, pois faz parte do processo de preenchimento das carências e necessidades sociais dos sujeitos, e aí está o papel fundante do trabalho na gênese e no fazer-se do ser social (ANTUNES, 2002). Todavia, o seu processo dentro do atual sistema de dominação transfigura-se.

A centralidade do trabalho aparece nos estudos empíricos da *Meaning of Work International Research Team (MOW)*, como uma das quatro dimensões que fazem parte do construto de variáveis, que ligadas, referem-se aos sentidos do trabalho. Logo, Tolfo e Piccinni (2007) afirmam que sentido do trabalho é compreendido como um componente da realidade social construída e reproduzida, que interage com diferentes variáveis pessoais e sociais e influencia as ações das pessoas e a natureza da sociedade num dado momento histórico.

Antunes (2000) destaca que existe uma relação entre trabalho e sentido na sociedade contemporânea, a partir de uma perspectiva sociológica. Segundo o autor, para que se tenha sentido na vida é necessária uma vida cheia de sentido no trabalho, uma vida desprovida de sentido no trabalho é incompatível com uma vida cheia de sentido fora do trabalho. Tal afirmação ressalta o quanto o trabalho é central da vida dos sujeitos, interferindo em seus sentidos mais pessoais, ou seja, para além do cotidiano laboral.

Ademais, as modificações no mundo laboral com o advento dos modos de produção capitalista, transformam as condições naturais do trabalho em sua gênese societal e os seus sentidos, logo, as relações de trabalho são mercantilizadas, mudando as ordens, “as coisas” agora passam a ser valorizadas e o homem sobrevive pela automatização de suas ações (OLIVEIRA, 2008). O trabalho ainda permanece em centralidade na sociedade, mas agora a partir da lógica capitalista. Dentro de tal lógica, a inserção social é feita pelo emprego, a partir

do assalariamento que é o que permanece efetivamente sustentando a auto identificação social, sendo necessário na formação social do capitalismo, a inserção do sujeito no mercado de trabalho (MAAR, 2006).

Em pesquisas realizadas pela equipe de investigação Meaning of Work International Research Team (MOW), com o objetivo de definir e identificar variáveis que expliquem os sentidos que os sujeitos atribuem ao seu trabalho; conceituaram o sentido do trabalho como um “*construto psicológico multidimensional e dinâmico, formado da interação entre variáveis pessoais e ambientais e influenciado pelas mudanças no indivíduo, ao seu redor ou no trabalho.*” (TOLFO et al., 2007, p. 40).

Assim, ao discutir as concepções do trabalho a partir da filosofia de Karl Marx, Oliveira (2009) enfatiza que a centralidade do trabalho com base na lógica capitalista é uma forma de descaracterização do homem na sua teleologia, o que não implica dizer que as propriedades resultantes do trabalho humano são inúteis, porém a desfiguração ocorre no processo de estranhamento do trabalho, em que o homem perde o domínio dos meios de produção tornando-se uma mercadoria que se vende como força de trabalho.

Em síntese, a centralidade do trabalho na sociedade contemporânea se apresenta de forma dialética. Ao mesmo tempo em que se tem um posicionamento central do trabalho contemporâneo devido ao seu dinamismo social, são levantadas críticas sobre essa estrutura de trabalho e um prognóstico negativo de sua evolução (MAAR, 2006). É, pois, a partir deste contexto que a sociedade, conhecida como sendo “do trabalho”, se integra em sua coletividade.

Ainda sobre as raízes capitalistas e a sociedade do trabalho contemporânea, Maar (2006, p.29) fala que:

A chamada “sociedade do trabalho” é uma construção social constituída por homens e mulheres no curso do processo de reprodução de sua vida material, na interação social e com a natureza. A sociedade capitalista em que vivemos é uma “sociedade do trabalho” sob a forma social determinada da acumulação do capital. O processo de construção da sociedade capitalista exigiu uma série de condições históricas antes não existentes – uma ética do trabalho, a conversão de trabalho em mercadoria, o apoio social à acumulação sem propósito de uso [...]

Por conta dessa centralização do trabalho na sociedade e seus novos modos de configuração é que efeitos nocivos à saúde do trabalhador têm sido vistos. Dejours (2009) mostra que resultados recentes de pesquisas etiológicas sobre novas patologias relacionadas à evolução da organização do trabalho evidenciam a deterioração da saúde mental do trabalhador. Essas novas patologias estão ligadas às novas estratégias dos modos de gestão, entre elas tem-se: a avaliação individualizada dos desempenhos, busca da “qualidade total”, terceirização em escala e o uso crescente de trabalhadores *free-lancers* em vez de trabalhos assalariados.

Diante desse contexto de grandes cobranças, o trabalhador não possui o reconhecimento necessário pela sua contribuição. É essa falta de reconhecimento que o faz adoecer, não podendo transformar o sofrimento do trabalho em prazer. Há uma espera por retribuição, o sujeito a busca de forma material, através do salário, honorários e gratificações e as retribuições da dimensão simbólica e moral. Assim, é o reconhecimento do trabalho que permite o sujeito transformar seu sofrimento em prazer (DEJOURS, 2009).

Quando o sujeito não consegue transformar ou ressignificar o sofrimento, este pode passar a ser patogênico, se ocorre o contrário, é criativo, mobilizando a pessoa a ampliar sua inteligência à prática, criar novas soluções e se descobrir mais competente e mais capaz, solucionando as dificuldades, processo que se completa quando recebe o reconhecimento por sua perícia e habilidade (MORAES, 2013a).

Nos estudos sobre a centralidade do trabalho nas últimas décadas, é possível observar que existem duas vertentes acerca da temática. A que defende a descentralização do trabalho, a partir da ideia de que o trabalho está perdendo sua centralidade no processo de sociabilidade por conta do avanço da tecnologia nos contextos produtivos e conseqüentemente a redução nos postos de trabalho assalariados (LIMA, 2007). E a vertente que vai de encontro a essa ideia, considerando-a um equívoco, a partir da contestação de que trabalho e emprego são construtos diferentes; o primeiro é ineliminável da existência humana e o segundo é uma construção histórica.

Dessa forma, o trabalho continuará a ser central, porém a partir de configurações diferentes que estão restritamente relacionadas ao contexto social histórico ao qual se vive. Sobre isso, Lukács (1979, p. 02) discorre:

Portanto, embora a ação humana não se restrinja ao trabalho, este passou a ser concebido, a partir da perspectiva aberta por Marx, como o mediador por excelência entre o homem e a natureza, mas também como a plataforma de todas as atividades humanas. Como tal, trata-se de uma atividade ineliminável, já que seu desaparecimento implicaria na destruição das bases que permitem a própria sobrevivência humana.

Ao discorrer sobre essa temática, Lima (2007) discute as evidências que refutam as teorias do fim do trabalho, constatando que o trabalho ainda é central e essencial para compreendermos os processos de construção da identidade do homem contemporâneo. Ela ressalta os seguintes resultados encontrados em pesquisas que sustentam essa ideia, a saber: o trabalho continua sendo visto pela maioria das pessoas como base essencial na construção da identidade, integração social e realização pessoal, observado que esses trabalhadores estudados se reconhecem como agentes sociais moralmente aceitáveis por meio do seu trabalho; a

ausência no trabalho continua a ser fonte de grande sofrimento, além de que atividades não remuneradas não suprem o papel identificador para o sujeito.

Todas essas questões refutam e reafirmam o papel central que o trabalho possui na sociedade e para o homem, em seus mais diversos processos de humanização e construção da sua identidade. Portanto, as transformações no mundo do trabalho com os altos índices de desemprego não implicam que o trabalho perdeu seu valor central na sociedade e nos processos de construção da identidade humana (LIMA, 2007).

Assim, diante desse contexto de transformações do mundo laboral, em suas várias fases, discutiremos quais os impactos do trabalho contemporâneo na subjetividade do trabalhador. Desse modo, infere-se a centralidade do trabalho na formação social vigente, a partir da estruturação de uma sociedade que não consegue reproduzir ou conservar – gerar riquezas – sem a mediação do trabalho, produzindo um nexo de dependência das formas sociais com o trabalho, além do seu caráter social na construção da identidade humana (MAAR, 2006).

### **2.3 O trabalho contemporâneo e a subjetividade**

A partir do entendimento macro das principais transformações no mundo do trabalho, que se apresentaram desde os modos de produção de subsistência humana, ao ápice da era industrial, em que o homem passa a vender sua força de trabalho nos processos de mais-valia do capital, é que se tem um delineamento mais específico do que a sociedade vivencia no trabalho moderno e quais as relações com a subjetividade. Dessa forma, como a subjetividade humana é transformada e/ou construída a partir dos novos modelos de dominação do capital?

Após a ascensão dos modelos Tayloristas e Fordistas, a crise da produção industrial “fecha” um ciclo no mundo do trabalho, forçando uma reestruturação produtiva. Com isso, tem-se a transição do trabalho na indústria para o trabalho no setor de serviços, que ocasionou uma baixa nos contingentes operários da indústria em diferentes países, ou seja, a ocorrência do fenômeno da desproletarização do trabalho, um dos primeiros resultados da crise no setor do capitalismo avançado e de seu aspecto não generalizante, fragmentado e heterogêneo. Em dados mencionados por Antunes (1997), referentes aos países da Alemanha e EUA, relata-se que na Alemanha, em 1962, 39% da população estava ativa no trabalho industrial, tendo uma queda para 29,6%, em 1989; já no EUA, de 1980 a 1986, há uma baixa em setores industriais e um aumento de quase 97,8% no setor de serviços. O que aconteceu também em países como a Itália, Japão, Canadá, entre outros.

Ainda Antunes (1997), ao discutir o trabalho na contemporaneidade, especifica os

seguintes aspectos de múltipla processualidade do trabalho nessa era, a saber: além da desproletarização do trabalho industrial fabril, ou seja, a diminuição da classe operária industrial tradicional, e o paralelo com a ocorrência do crescimento do trabalho assalariado no setor de serviços; observa-se também uma heterogeneização, que se dá a partir da inserção feminina no mundo operário; e a subproletarização, resultado do desemprego estrutural, que atinge o mundo em escala global, considerado pelo autor como uma das modificações mais brutais que se tem na modernidade, porque lança mão de um trabalho precário, terceirizado e fragmentado.

É, pois, por conta das consequências dessa forma de trabalho contemporâneo, que se tem evidenciado atualmente graves prejuízos à saúde física e mental dos trabalhadores, com prolongadas jornadas de trabalho, ritmo acelerado da produção, fadiga física, e, sobretudo, automação, não participação no processo produtivo e parcelamento das tarefas (MENDES, 2007). Tal contexto gera constantes impactos no processo de subjetivação do trabalhador, uma vez que a relação do homem com o trabalho é relativa à sua constituição e subjetividade, pois é através do trabalho que o sujeito se reconhece e se insere na sociedade (TOLFO, 2014).

Todavia, pelo aspecto múltiplo e particular, o fenômeno da relação homem/trabalho não é passível de um controle total. Não se pode garantir o mesmo grau de envolvimento e adesão dos trabalhadores a um projeto de trabalho. A pluralidade não permite o deslocamento de fórmulas e modelos motivacionais de uma situação para outra (SCOPINHO, 2015). Logo, a motivação para o trabalho está ligada a possíveis transgressões do trabalho prescrito que garantem significados e sentidos às atividades que o ser humano se apropria. É relevante compreender que o processo de significação do trabalho não é padronizado e muito menos estático, e os aspectos que o compõe são objetivos e subjetivos, já que cada sujeito de forma singular, e em um mundo de constante transformação, ressignifica e busca sentidos para o seu trabalho.

Por isso, ao buscar entender as relações dos sujeitos com seu trabalho e as transformações contemporâneas, Nardi (2006) fundamenta-se em uma perspectiva que considera indissociável o sujeito psíquico do sujeito social. Dessa forma, para esse autor, a subjetividade é pensada a partir de uma categoria de análise que permite a compreensão da dinâmica e da estrutura social pela indissociabilidade do indivíduo com o coletivo.

Ainda sobre isso, Nardi (2006, p.23) discorre que:

A relação entre subjetividade e trabalho remete à análise da maneira como os sujeitos vivenciam e dão sentido às suas experiências de trabalho. A interpretação da relação subjetividade-trabalho nos coloca frente à especificidade histórica assumida pela relação dos sujeitos com seu trabalho em cada contexto socioeconômico. Assim, a

relação entre subjetividade e trabalho muda se analisarmos a relação do cidadão e do escravo com o trabalho na Grécia, do senhor feudal e do servo na Idade Média, do operário da indústria fordista e do jovem analista de sistemas nas empresas start-up no século XXI.

Portanto, a compreensão do trabalho contemporâneo e suas conexões com a subjetividade exigem o conhecimento dos processos que moldam as experiências no trabalho – os modos de agir, pensar e sentir, relacionados a momentos mais ou menos duráveis que estão ligados a diferentes valores, necessidades e projetos a níveis sociais e individuais. Como nas possibilidades de novas criações e invenções desses modos de trabalhar e sua gênese, a partir das transgressões, ou mesmo, de resistências aos diversos elementos das estruturas capitalistas que delineiam a chamada sociedade do trabalho (NARDI, 2006).

No estudo da Psicodinâmica do Trabalho, o trabalho é concebido em sua definição como um processo que indissociavelmente implicará na subjetividade. Para Dejours (2004b), trabalhar implica nos gestos, saber-fazer, engajamento do corpo, a mobilização da inteligência, a capacidade de refletir, de interpretar e de reagir às situações; é o poder de sentir, de pensar e de inventar etc. Ou seja, para o olhar clínico da Psicodinâmica, o trabalho não é em primeira instância a relação salarial ou o emprego, mas sim, uma forma de engajamento da personalidade para responder a uma tarefa delimitada por pressões (materiais e sociais), que envolve mobilizações subjetivas.

Sobre como a subjetividade está ligada ao trabalho a partir do sofrimento, considerando esse como ponto de partida e aspecto mobilizador, Dejours (2004b, p.28) discorre:

O sofrimento não é apenas uma consequência última da relação com o real; ele é ao mesmo tempo proteção da subjetividade com relação ao mundo, na busca de meios para agir sobre o mundo, visando transformar este sofrimento e encontrar a via que permita superar a resistência do real. Assim, o sofrimento é, ao mesmo tempo, impressão subjetiva do mundo e origem do movimento de conquista do mundo.

De acordo com a Psicodinâmica, o trabalho de ofício engaja toda a subjetividade, trabalhar não se reduz apenas a uma atividade de produção do mundo objetivo, o mesmo sempre evidencia a subjetividade, acrescentando-a, enaltecendo-a ou mortificando-a e diminuindo-a. De alguma forma, trabalhar transforma a subjetividade (DEJOURS, 2004b). Trabalhar é, então, dentro dessa perspectiva teórica e clínica, uma construção da subjetividade, que se desenvolve na relação entre o sofrimento e o real.

Então, tem-se uma subjetividade construída a partir da flexibilização no trabalho, em que existe uma alta da redução estrutural dos postos de trabalho e precarização dos vínculos trabalhistas, a maior competitividade do mercado e a exigência da individualização e inovação

da produção, a dinamização de tarefas e a conseqüente necessidade de maior qualificação da polivalência dos trabalhadores. Então, as novas estruturas produtivas individualizam cada vez mais o trabalho e sua regulação, dispondo única e exclusivamente sobre os ombros de cada trabalhador a responsabilidade de sua inserção social (LOPES, 2009).

O trabalhador é visto agora sob o olhar da competência, essa é a nova medida para o trabalho, a exigência do ser competente e cada vez mais individualizado, sobre isso Lopes (2009, p. 99) diz:

Toda essa reorganização do processo produtivo traz para o centro da discussão sobre a produtividade e adequação dos recursos humanos o conceito de competência, colocando em um novo formato as expectativas quanto ao trabalhador, moldando um novo enquadramento sujeito-atividade, onde a “velha” noção de qualificação já não responde mais às necessidades.

É nesse espaço, composto por uma estrutura social individualizante e precária, que trabalho, subjetividade e sobre-exploração estão intimamente ligados. E até mesmo o sentimento de prazer que faz parte deste processo vem muitas vezes acompanhado de ansiedade, agonia, culpa, solidão, da corrida estabelecida pelo ciclo produtivo, gerando também o afastamento do ambiente familiar, comunitário e dos grupos sociais (LOPES, 2009).

Portanto, a subjetividade tem sido vista pelo avesso, quando nas organizações precisa ser controlada e limitada pelos gestores, ou seja, evita-se ao máximo a possibilidade do trabalhador de pensar e criar desvios e obstáculos na produção (LANCMAN; UCHIDA, 2003). A subjetividade está sempre presente, mais qual lugar ela tem ocupado? Como fica então, o sujeito diante de tal realidade? Problematizar e discutir as questões envoltas ao trabalho e à construção e impactos na subjetividade não possui um objetivo definidor. É a todo tempo defender a concepção de um sujeito “responsável pelos seus atos e capaz de pensar, de interpretar os sentidos da situação em que se encontra, de deliberar ou de decidir e de agir” (DEJOURS, 1993 p. 120).

E envolto em toda essa questão de prazer-sofrimento, trabalho e reconhecimento, ajudar e ser ajudado, trabalhar com a subjetividade do outro e possuir a sua própria que está inserido o trabalho do Psicólogo Organizacional e do Trabalho. E é acerca desse profissional que o próximo capítulo tratará.



### **3 O TRABALHO DO PSICÓLOGO NA ÁREA DE POT: DA PSICOLOGIA INDUSTRIAL À ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO**

Diante das grandes mudanças das relações de trabalho, das novas exigências atribuídas ao trabalhador e da constante pressão que o indivíduo recebe no seu ambiente laboral há o profissional da Psicologia Organizacional e psicologia do Trabalho (POT) que tem que enfrentar todas essas questões como trabalhador, ao mesmo tempo em que lida com outros trabalhadores que sofrem e adoecem pelas grandes exigências e pressões nas relações de trabalho.

O psicólogo do trabalho é um trabalhador que não diferente dos outros trabalhadores, ele também é impactado pelas mudanças no mundo do trabalho. Para analisar as suas vivências e os sentidos atribuídos ao seu trabalho é essencial compreender as repercussões das transformações no contexto laboral ao longo das diferentes fases de desenvolvimento da POT.

#### **3.1 O contexto laboral do psicólogo da área de POT na sociedade contemporânea**

Ao longo do desenvolvimento da POT, a atividade realizada pelo Psicólogo Organizacional e do Trabalho muitas vezes é vista de forma simplificada e estereotipada, visão que omite a diversidade e complexidade dos fenômenos que ela lida, além das suas possibilidades de ação e intervenção e seu impacto social (BASTOS; YAMAMOTO; RODRIGUES, 2013). Tal realidade configura uma limitação tanto para os profissionais como para a sociedade civil que não consegue compreender o desenvolvimento desse trabalho.

Em um vídeo organizado pelo Conselho Federal de Psicologia Brasileira (2016), sobre as competências e exercícios profissionais em POT, discute-se as atividades que têm sido desenvolvidas nesse campo, buscando entender a formação e desenvolvimento dos profissionais dessa área, uma vez que as grades curriculares do curso de Psicologia são generalistas e não abarcam as especificidades para a atuação na POT.

Sobre a formação do Psicólogo e sua ênfase na área de POT, Nóbrega e Rodrigues (2019, p. 222-223), ao revisarem os achados de literatura, discorrem que:

Discussões na área expõem que a formação do psicólogo nas últimas décadas ainda não o prepara devidamente para a prática profissional da POT em vista da resistência das Instituições de Ensino Superior (IES) em acompanhar as demandas de domínio organizacional e do trabalho e do privilégio dado às ações clínicas. Considerando que os cinco anos de formação do psicólogo brasileiro, apesar dos esforços, não consegue contemplar, aprofundar ou esgotar completamente todos os conteúdos teóricos e práticos propostos na graduação, a formação complementar é uma aposta a maior especialização na área de interesse do profissional.

Durante a pesquisa, na aplicação da entrevista semiestruturada, os dados relacionados com o percurso de conhecimento na área de POT apontam para um caminho onde a prática em estágios funcionou como uma aprendizagem específica para o exercício em uma área de atuação da Psicologia. No seguinte relato de um dos sujeitos, foi possível evidenciar que as lacunas no processo de formação impactaram diretamente no exercício da atividade em POT.

*Desde antes da minha formação, todos os estágios que apareciam eram na área organizacional, sempre o que aparecia primeiro era a área de organizacional. Fui aprendendo no dia a dia, senti dificuldades no começo da atuação, porque na universidade acabei vendo apenas o básico. Meu processo se deu muito na experiência. É uma área que eu me apaixonei e busquei estudar mais. (ENTREVISTADO 01)*

Ainda sobre os dados coletados neste estudo, é possível evidenciar que 78% dos psicólogos que participaram da aplicação do questionário buscaram algum tipo de especialização e formação estendida na área de RH, e que cerca de 70% desse total estudaram sobre Gestão de Pessoas e Avaliação Psicológica. Esses dados demonstram a necessidade de estudos específicos na área de POT, para além do que a formação em Psicologia oferece a esses profissionais.

Em um outro estudo, realizado por Travassos e Mourão (2018), acerca das lacunas de competências de egressos da Psicologia, foi possível constatar que dimensões como: intervenção em processos grupais e organizacionais apresentam expressivas lacunas nos concluintes do curso. Essa competência encontra-se também ligada com a atividade de POT, uma vez que nesse contexto de atuação o profissional de Psicologia é inserido em uma coletividade, tanto junto a sua equipe de trabalho como ao público de trabalhadores que ele precisa prestar assistência. Os pesquisadores apontam em seus resultados que os processos psicológicos individuais voltados para a realização de atendimentos psicoterápicos ainda são a competência em que os formandos em Psicologia estão mais preparados.

Dessa forma, em relação às competências exigidas para atuação em POT, vale ressaltar que há uma preocupação em não limitar o diálogo no passado ou presente das atividades realizadas por esse profissional, mas em achar um equilíbrio e apresentar um modelo de competências na atuação que caracterizem a atuação do Psicólogo Organizacional e do Trabalho. Logo, conceitos básicos foram levantados para entender a estrutura do exercício da POT, divididos em quatro grandes áreas e doze subcampos. A Tabela 1 apresenta uma síntese das áreas de atuação e seus respectivos subcampos.

Tabela 1 – Síntese das áreas de atuação do Psicólogo Organizacional e do Trabalho

CAMPOS	SUBCAMPOS
<b>1. TRABALHO</b>	1.1 Ergonomia 1.2 Saúde e Segurança 1.3 Orientação Profissional e de Carreira 1.4 Relações de Trabalho e Emprego
<b>2. ORGANIZAÇÃO</b>	2.1 Comportamento Organizacional 2.2 Mudança, Inovação e Transferência organizacional 2.3 Comportamento Econômico e do Consumidor
<b>3. GESTÃO</b>	3.1 Gestão de Pessoas 3.2 Seleção de Pessoas 3.3 Desempenho do Trabalho 3.4 Treinamento, Desenvolvimento e Educação
<b>4. ENSINO E PESQUISA</b>	-----

Fonte: Baseada no conteúdo do vídeo do CFP sobre competências e exercício profissional em POT, ano de 2016.

Em outra pesquisa realizada por Andrade e Bastos (2014), esse modelo profissional também é evidenciado, porém, a partir de três campos interdisciplinares que estruturam a atuação do Psicólogo Organizacional e do Trabalho, a saber: a Psicologia Organizacional, a Psicologia do Trabalho e a Gestão de Pessoas. Elencam-se, então, as atividades que são esperadas do Psicólogo Organizacional e do Trabalho. Dentre as subcategorias dessas áreas, tem-se na Psicologia Organizacional atividades voltadas para o comportamento organizacional, desenho organizacional e consultoria organizacional; na Psicologia do Trabalho, as condições e higiene do trabalho, saúde no trabalho, ergonomia e orientação profissional e de carreira norteiam o exercício profissional; e na Gestão de Pessoas, o Psicólogo desenvolve a administração de pessoal, análise do trabalho, recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento, avaliação de desempenho e relações de trabalho.

É possível observar que os debates mais recentes apontam uma outra área na POT que é o ensino e a pesquisa. É importante salientar que essas atividades se encontram interligadas e não são desenvolvidas de forma isolada. A respeito disto, Andrade e Bastos (2014, p. 571) afirmam:

É importante destacar que a estrutura concebida para descrever as atividades do profissional de POT não deve nos conduzir a ver as atividades como isoladas e cumprindo apenas um objetivo específico. Pelo contrário, as atividades, mesmo em

campos próprios, guardam relações com outras ou potencializam resultados em outros campos, o que é um indicador adicional da importância de se tratar a área de POT como uma unidade, e não como campos fragmentados e em conflito.

Em conformidade com a apresentação do desenvolvimento das atividades exercida em POT pode-se perceber que independentemente do segmento da empresa em que os psicólogos entrevistados estavam alocados, os cargos e funções desses profissionais concentram-se no campo de atuação em gestão, a partir do desenvolvimento de funções voltadas para gestão de pessoas, seleção de pessoas, desempenho do trabalho e treinamento e desenvolvimento. Além da realização de atividades de departamento pessoal, evidenciando a característica multiprofissional da atuação em POT. Como dito no início deste trabalho, cerca de 50% dos psicólogos que responderam o questionário são analistas de recursos humanos, exercendo atividades em recrutamento e seleção de pessoas ou treinamento e desenvolvimento de colaboradores; e os outros 50% se dividem em: 30% nos cargos de coordenação e 20% em cargos de diretoria.

Na entrevista semiestrutura ainda foi possível identificar a predominância das demandas de seleção de pessoas na atuação desses profissionais. Os entrevistados descreveram:

*Minha rotina é checar o quadro de funcionários das lojas, para verificar quais as substituições precisam ser realizadas, também fazer o acompanhamento dos colaboradores, realização de treinamentos voltados para motivação, liderança e qualidade de vida no trabalho. Sendo assim, responsável pela coordenação da regional, dando suporte para as lojas do estado. Além das atividades voltadas para os processos de departamento pessoal, como carteira de trabalho, exames admissionais, fardamento, processo demissional, entre outros. (ENTREVISTADO 1, FEMININO – 32 ANOS - ATUANTE NO RH DE EMPRESA FARMACÊUTICA).*

*Trabalho com ênfase nos processos de recrutamento e seleção de pessoas, programas de estágio e aprendiz da empresa a partir da captação, acompanhamento e treinamento, gerenciamento dos processos seletivos junto das consultorias que prestam esse serviço, acompanhando todo o processo relativo a vaga, como: perfil da vaga, salário, documentação, além do acompanhamento financeiro desses seletivos, tanto no que se refere ao faturamento interno como externo, junto às consultorias. Também, acompanhando todo o processo admissional como: exame médico, documentação, contrato e integração à empresa. (ENTREVISTADO 2)*

*Atuo dentro do recrutamento e seleção de pessoas do setor de responsabilidade social da empresa, que é responsável por fazer a captação específica de dois grupos de funcionários: pessoas com deficiência e aprendizagem, acompanhando o desenvolvimento desses contratados dentro da empresa. Trabalho também com os projetos sociais e campanhas específicas que podem envolver a comunidade e os colaboradores. (ENTREVISTADO 3)*

Ainda descrevendo sobre as demandas da rotina de trabalho dos profissionais entrevistados, foi possível perceber que dentre os 5 sujeitos escutados, apenas um deles consegue desenvolver uma atividade voltada para a escuta de trabalhadores na clínica do trabalho, além das atividades da psicologia organizacional.

*Hoje minha maior atuação é na escuta de trabalhadores de um determinado sindicato maranhense. Dentro da consultoria desenvolvo um papel de supervisão e coordenação da equipe que atua com as demandas de recrutamento e seleção de pessoas e treinamento e desenvolvimento. Faço a distribuição da demanda, o treinamento de novos psicólogos, planejamento das atividades a serem desenvolvidas e validação dos pareceres emitidos nas avaliações psicológicas. Além, do contato direto com alguns dos clientes. (ENTREVISTADO 4)*

Assim, compreendendo as grandes áreas que norteiam a atuação em POT, destacam-se os desafios que transcendem esse contexto, como, por exemplo, a própria abrangência das atividades que torna conseqüentemente o trabalho em POT multiprofissional, em que fora a avaliação psicológica, nenhuma outra prática é privativa ao profissional de Psicologia. O Psicólogo Organizacional e do Trabalho trabalha em conjunto com administradores, advogados, pedagogos, médicos do trabalho, sociólogos, assistentes sociais etc. (ANDRADE et al.,2014). Tendo que dispor de constante qualificação para facilitar o diálogo com outras áreas, contribuindo com a sua perspectiva acerca dos fenômenos que norteiam o mundo do trabalho.

No tocante a isso, Andrade e Bastos (2014, p. 572) vão destacar em seus estudos que apesar da similaridade das atividades entre essas profissões e a Psicologia, os níveis de intervenção que a Psicologia Organizacional e do Trabalho abarcam fazem significativa diferença em sua atuação, ampliando-a. Sobre os níveis, destacam que:

Um primeiro nível, mais superficial, é o técnico, em que o profissional se responsabiliza por intervir em processos a partir de instrumentos e procedimentos conhecidos e/ou disponíveis (quando faz avaliação psicológica para a seleção, quando programa um treinamento, supervisiona um estagiário, realiza uma entrevista de desligamento, descreve uma rotina, intervém pontualmente em um conflito em uma equipe de trabalho, por exemplo). Um segundo nível é o tático, quando o psicólogo trabalha, com uma equipe voltada para a implantação de uma estratégia, a partir de diagnósticos já realizados.

No que se refere as competências que são esperadas do Psicólogo Organizacional e do Trabalho, Andrade e Bastos (2014) mostram a complexidade do que se espera desses profissionais, considerando as atividades constituintes no campo de atuação em POT e as suas interfaces com outras áreas do saber. Mas o que seriam competências profissionais? E como estas são desenvolvidas?

Acerca disso, entende-se que existem vários tipos de competências e há uma categorização das mesmas, podendo ser individuais, coletivas, organizacionais, básicas, gerenciais, de cargos, de unidades etc. (ANDRADE; BASTOS, 2014, p. 573). Sobre o conceito de competência, ainda comentam que:

Hoje, o conceito de competência envolve também a noção de mobilização de conhecimentos, não se restringindo a um saber acumulado e indicando a capacidade

de recorrer ao que se sabe para poder realizar algo que se pretende. Ou seja, competência é uma virtualização de uma ação, por articular conhecimentos e habilidades a atitudes e a esquemas de agir. Outra dimensão importante associada ao conceito de competência é que ela é exercida em contextos específicos (Movimento de Empresas da França, 1998), sendo possível constatar sua existência em uma situação profissional específica.

Dessa forma, Andrade e Bastos (2014) sintetizam que as competências gerais necessárias para atuar em Psicologia Organizacional e do Trabalho perpassam a explicação das principais mudanças no mundo do trabalho e as estruturas contemporâneas; a identificação da interface entre POT e outros campos; a compreensão e a comunicação da natureza da organização como um fenômeno psicossocial contribuindo em seus processos; a ampliação do espaço ocupacional em POT; o reconhecimento dos diferentes níveis dos processos organizacionais e de trabalho; a análise crítica da constituição da POT e sua atuação profissional no Brasil; o reconhecimento dos diferentes níveis de intervenção e o mapeamento do campo em POT, identificando seus construtos, estratégias e avanços.

Vale ressaltar que os diferentes ambientes em que este profissional está inserido, contribuem na especificidade de determinadas atividades da POT. Destaca-se aqui três contextos, a saber: recursos humanos de empresas privadas, serviços de consultoria e o RH interno das repartições públicas. Em uma pesquisa realizada no estado do Rio Grande do Sul, acerca da construção das práticas de consultoria em Psicologia Organizacional e do Trabalho, evidencia-se que a concentração das atividades de recrutamento e seleção mantém certa regularidade nos serviços que são prestados em uma das consultorias pesquisadas. Na outra há uma ênfase na administração de RH com promoção de eventos. Um dos destaques desta pesquisa é a comprovação que, ao longo do tempo e desenvolvimento da POT no Brasil, as consultorias se consolidam cada vez mais, devido a própria organização do trabalho capitalista. Este campo, por sua vez, amplifica a busca por uma diversificação de serviços disponibilizados.

Dessa forma, apesar da predominância na atuação em POT ainda ser nos processos de recrutamento, o trabalho do psicólogo organizacional e do trabalho não fica restrito aos serviços de seleção, mas se tem procedimentos como: diagnósticos organizacionais, treinamento, desenvolvimento de equipes, análise da estrutura de empresas e políticas de remuneração. Porém, ainda sim, essas práticas envolvem um caráter disciplinar dos velhos modelos de gestão, uma vez que envolve a busca pelo controle das ações humanas na direção da produtividade. (GRASSI, 2006)

É possível perceber a enorme complexidade na atuação do profissional de POT em um estudo realizado por Borges, Oliveira e Morais (2005) referente à análise de relatórios de estágio dos alunos de Psicologia da Universidade Federal do Rio Grande do Norte, acerca das

atividades desenvolvidas pelo psicólogo organizacional e do trabalho, a partir dos enfoques individualistas, sistêmico e político, em que foram constatadas que dependendo do setor (privado, público e serviço terceirizado) de atuação desse profissional, o exercício muda.

Por exemplo, na visão sistêmica há uma predominância do exercício voltado para o estudo de conteúdo, como: liderança, motivação, relações interpessoais, processos de comunicação, identificação de grupos entre outros. Ampliando, assim, o papel em POT para além de atividades tecnicistas que serão encontradas de forma central no papel do profissional que trabalha na visão individualista.

Já no contexto político, tem-se um trabalho voltado a partir de uma visão crítica acerca das perdas dos trabalhadores devido ao modelo capitalista vigente, assim, as lutas por melhores salários e melhores condições de trabalho são as principais problemáticas. Dessa forma, atividades de nível estratégico são mais comuns para esses profissionais.

Logo, o estudo mostrou que em empresas especializadas na prestação de serviços em RH, há um enfoque claramente sistêmico, apesar da demanda principal ainda ser o recrutamento e seleção, o profissional nesse contexto preocupa-se com a análise das empresas-clientes, a fim de gerar possíveis mudanças e melhorias organizacionais. Gusso et al. (2019), ao entrevistar 300 psicólogos na região sul do Brasil, destacam que 111 dos profissionais que participaram do estudo, equivalente à 37%, trabalham na prestação de serviços. Essa prestação de serviço refere-se a diferentes tipos de empresa. Destes 37%, 11 profissionais estão ativos em consultorias de Psicologia Organizacional e do Trabalho.

No setor público, evidenciou-se um enfoque abertamente político com ações voltadas para o diagnóstico organizacional e ocupacional dos funcionários, além de treinamentos, desenvolvimento interpessoal e seminários (BORGES; OLIVEIRA; MORAIS, 2005). Na pesquisa de Gusso et al. (2019), foi possível identificar que 27% dos psicólogos entrevistados que desenvolvem atividades voltadas à Psicologia do Trabalho, exercem atividades como: orientação profissional e de carreira; condições de higiene e trabalho; saúde no trabalho; ergonomia; emprego, desemprego e empregabilidade.

Nas empresas privadas há uma transição entre o enfoque sistêmico para o político, possuindo certas atividades voltadas na visão política, mas com predominância ainda aos meios sistêmicos (BORGES; OLIVEIRA; MORAIS, 2005). Gusso et al. (2019) identificam que a maior quantidade dos psicólogos atuantes em POT se concentra em instituições privadas, assim, dos 300 participantes da pesquisa, identificou-se que 213 profissionais, equivalente a 71%, trabalham em empresas privadas. Dentre essas empresas, atuando nos seguintes setores: indústria, comércio e prestação de serviços.

Acerca das atividades predominantes na atuação desses profissionais, ainda Gusso et al. (2019, p. 648) comentam: “Verifica-se grande participação nas atividades do campo de Gestão de Pessoas e, em menor proporção, ações de Psicologia Organizacional e do Trabalho. Entre as ações em Gestão de Pessoas, R&S e TD&E são as atividades realizadas de forma mais destacada pelos participantes.”

Outras contribuições recentes surgiram com o intuito de nortear a atividade em POT, como o Manual de Competências para Atuação em Psicologia Organizacional e do Trabalho, organizado pela SBPOT (Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho), no ano de 2020, também afim de orientar e embasar a formação e atuação de profissionais da área de POT, colocando em pauta três grandes questões: a) Onde e quais são as fronteiras que delimitam o que são fazeres da atuação em POT, em um domínio claramente multidisciplinar e multiprofissional? b) O que confere, no interior das equipes, a identidade ou a contribuição que é singular ao campo da POT? c) O que é uma formação básica para atuar nesse campo e o que é uma formação específica, produto de um processo continuado de formação e aperfeiçoamento?

Portanto, pode-se compreender o grau de complexidade da atuação em POT na contemporaneidade, a sua abrangência e amplitude que desafia o profissional ligado ao trabalho a desenvolver constantes competências diante das mudanças emergentes no mundo laboral, além da sua interface com outras profissões.

### **3.2 Um breve histórico da Psicologia Organizacional e do Trabalho**

A consolidação da área de POT construiu-se a partir da interação de três elementos principais, são eles: as demandas sociais e desafios advindos das organizações, do mundo do trabalho e sua gestão; os avanços do conhecimento científico, da própria Psicologia e do campo POT, especificamente; e as interações construídas com outros campos profissionais ao longo do tempo, peça chave para produção da identidade profissional dessa área (ZANELLI, 2014).

Assim, para entender o desenvolvimento da POT ao longo da história será preciso desvelar alguns marcos, desde o cenário internacional até chegar no contexto brasileiro. É importante destacar que tal processo não aconteceu de forma linear, exatamente por isso definir datas é uma tarefa complexa, porém determinados autores com suas obras marcaram as origens desse campo.

Sobre as origens da POT no cenário internacional, Zanelli (2014, p.551) diz que:



As origens da POT podem remontar à criação do laboratório para o estudo da fadiga, em Modena, 1899, por Luigi Patrizi. Kraepelin, na Alemanha, e Mosso, na Itália, nos anos de 1900, investigaram aspectos psicofisiológicos associados à fadiga e a cargas de trabalho. Lahy (França) foi um dos primeiros a utilizar testes para seleção de trabalhadores para postos de trabalho decorrentes dos avanços da tecnologia (datilógrafos, motoristas de trem, operadores de telefone). Outro pioneiro foi Walter Dill Scott, que em 1903 publicou um livro sobre a psicologia da publicidade: *The Theory of Advertising*. No entanto, seu marco instituinte mais reconhecido está no trabalho que Hugo Münsterberg publicou em 1913, intitulado *Psychology and Industrial Efficiency*.

A obra *Psychology and industrial efficiency* de Munsterberg, em 1913, na área da Psicologia Aplicada, se tornou um marco no primeiro período da POT, conhecido como Psicologia Industrial. Nessa primeira fase, patenteou-se uma das atividades mais tradicionais desse subcampo, a seleção de pessoal e o uso de testes psicológicos para potencializar o ajuste das pessoas aos cargos (ZANELLI, 2014). As principais demandas desse momento histórico foram por: educação, racionalização e operacionalização dos conhecimentos da Psicologia, psicotécnica com o uso dos testes psicológicos na seleção de pessoal e o *Human Engineering* (Engenharia Humana).

Posteriormente, no período pós-guerra, com a necessidade de uma reestruturação na economia, viveu-se uma era de expansão e crescimento de onde emergiu o estado de bem-estar social como uma forma de suporte ao trabalhador. É, então, nesse cenário, que se consolidou a Psicologia Organizacional e do Trabalho (ZANELLI, 2014). No primeiro período há uma legitimação da atuação dos psicólogos no contexto organizacional que amplia o escopo dos problemas tratados por esses profissionais. Acerca disso, Zanelli (2014) destaca demandas organizacionais, como treinamento, seleção, introdução de novas tecnologias e desenvolvimento organizacional que substituíram a “velha” Psicologia Industrial.

Já no segundo período de desenvolvimento da POT, de acordo com Zanelli (2014, p. 555):

É importante destacar outros marcos. Na década de 1950, acompanhando as novas demandas, entre as várias teorias de motivação que vinham sendo propostas, ganhou destaque o estudo de Abraham H. Maslow. Publicado em 1954, sob o título de *Motivation and Personality*, propõe uma hierarquia das necessidades humanas. Poucos anos depois, despontou a reflexão de Douglas McGregor sobre os pressupostos que os administradores estabelecem para as pessoas, divulgada em 1960 como Teoria X (tradicional) e Teoria Y (emergente), na obra *The Human Side of Enterprise*. As características que relacionam sistemicamente os indivíduos, os grupos e a própria organização, sob o controle de fatores internos e externos ao sistema organizacional, passaram a ter relevância na interpretação do comportamento humano.

No terceiro período, a partir dos anos 70, iniciou-se um momento de grandes incertezas devido aos conflitos trazidos pela Guerra Fria, a sociedade passou por um tempo de

transição por conta do declínio da era industrial, o que fez crescer o setor de serviços e as organizações sem fins lucrativos. Diante desse contexto, dentro da Psicologia cresceram as críticas acerca do modelo psicométrico, desafiando a POT a ir além do âmbito individual de análise (ZANELLI, 2014).

Nos estudos de Zanelli (2014) referentes ao campo profissional da Psicologia Organizacional e do Trabalho, o autor faz menção de um quarto período histórico de desenvolvimento, que seria correspondente às mudanças contemporâneas do final do século XX e início do século XXI. Eles destacam o contexto da globalização e as crises do capitalismo como pontos centrais que impactaram o mundo do trabalho, repercutindo em uma nova demanda para o profissional da POT, relacionada às questões de saúde no trabalho, além da consolidação de novos tópicos como: conflito trabalho-família, estresse e aposentadoria, que deram lugar a novas abordagens, para além das concepções tradicionais.

Em relação ao contexto brasileiro, os períodos de desenvolvimento da POT podem ser considerados uma reprodução do movimento geral, porém com algum atraso. Acerca disso, Zanelli (2014) traz uma divisão em três períodos da POT no Brasil, iniciando-se pela Psicologia Industrial com o predomínio da psicotécnica nos anos de 1930, associada à seleção e à colocação de pessoal; seguindo com a Psicologia Organizacional a partir da ênfase na produtividade das empresas e foco na atuação de trabalhos em grupo, essa fase acompanhou a consolidação das leis trabalhistas (CLT); e a Psicologia do Trabalho que nasce em um contexto de crítica ao velho modelo, e como resposta inicia uma ampliação no foco de atuação da área, com ênfase nas questões de saúde do trabalhador e uma preocupação para além das organizações.

Todo esse percurso sofreu grande impacto do desenvolvimento da economia brasileira, que por muito tempo foi essencialmente escravocrata, por isto, o modelo de condução dos processos laborais foi marcado pela desconfiança, controle e exploração nas relações de trabalho. A Psicologia aplicada ao trabalho, nasce, então, nesse cenário, associada às tentativas de racionalização e à procura de um caráter científico para ser usado nos processos produtivos (ZANELLI, 2014).

Acerca dos desafios enfrentados pela POT no estudo das organizações e do trabalho, autores, como Zanelli e Bastos (2004) vão destacar que essas adversidades se concentram na busca pela compreensão de como interagem os múltiplos fatores relacionados à vida das pessoas, grupos e organizações. Além disso, a promoção e o restabelecimento da qualidade de vida e do bem-estar que são intervenções presentes nessa área; como também,

evitar que os indivíduos se adaptem a situações que vão de encontro com os seus próprios limites, mas que têm sido exigidas cada vez mais no mundo cooperativo.

Esses saberes pedem dessa área um entrelaçamento com outros domínios de conhecimento, como: Sociologia, Antropologia, Ciências Políticas, Educação, Economia e Administração, uma das características principais da POT, como área de conhecimento e intervenção é a multi e interdisciplinaridade construindo uma ecologia de saberes sobre o trabalho (LEÃO, 2012). Por conta dessa heterogeneidade, Leão (2012) discute como a Psicologia Organizacional e do Trabalho pode ser considerada uma área, e quais as características que a delimitariam. Sobre isso, o autor discorre:

Apesar da diversidade, essa área científica e profissional tem como objeto de estudo os fenômenos relativos aos processos organizacionais e do trabalho enquanto fazer humano. No entanto, suas distintas ênfases constituem um campo de lutas e tensões entre discursos descontínuos e, muitas vezes, opostos e controversos. Isso porque, existem correntes variadas, díspares e antagônicas que orientam maneiras de abordar seu objeto: o universo relativo ao trabalho e às organizações. Trata-se de um conjunto de conceitos e práticas caracterizadas pela complexidade, no sentido de Edgar Morin, como tecido composto por diferentes fios, um conjunto de noções, técnicas, práticas e rede de saberes. (LEÃO, 2012, p. 293)

Com o desenvolvimento da Psicologia Organizacional para a Psicologia do Trabalho, novas visões são implementadas. Observa-se uma contribuição de cunho crítico sobre a relação trabalho e Psicologia que surgem em território europeu com ênfase nas ideias de Marx, a partir da contestação das formas de produção da subjetividade e problematizações político-sociais. Nessa mesma época, estudos foram surgindo sobre a área, intituladas de tipos de Psicologia do Trabalho baseadas em teorias de filósofos e sociólogos (LEÃO, 2012).

Na Itália, por exemplo, um tipo de Psicologia do Trabalho surge atrelada a movimentos sindicais de operários em luta por saúde no trabalho. Tem-se também Oddone, Re e Briante (1981), que tinham um claro compromisso com a saúde dos trabalhadores. Além disso, outros estudos baseados nas perspectivas de Michel Foucault, Gilles Deleuze e Felix Guattari enfatizam as relações entre subjetividade e trabalho, considerando vivências de trabalhadores, alternativas de intervenção em grupo, além de debates sobre as micropolíticas do trabalho.

Nesse passo, muitos outros movimentos vão surgir e corroborar com o desenvolvimento da Psicologia Organizacional e do Trabalho, primeiramente em solos internacionais, depois chegando no Brasil. Ainda podem ser citados o modelo de desgaste mental que surgiu em 1980, nessa tradição são destacadas as diversas repercussões na saúde e os transtornos mentais relacionados ao trabalho oriundos da organização do trabalho – divisão e conteúdo de tarefas e relações de poder. Esse modelo possui influências de perspectivas do

materialismo-dialético e de autores da medicina social latino-americana, como Laurell e Noriega que buscam compreender a historicidade do nexu biopsíquico humano (LEÃO, 2012).

Sobre estudos que surgiram no Brasil, seguindo a mesma ordem de ideias da relação Psicologia e trabalho, Leão (2012, p. 299) pontua:

Da forma semelhante, sob influências de vertentes da psicologia social sociológica e da abordagem sócio-histórica, surgem no Brasil estudos sobre variados fenômenos do mundo do trabalho não priorizados pela psicologia das organizações. Alguns desses estudos também são marcados pelas perspectivas do materialismo dialético e polemizam com as ênfases organizacionais tecendo críticas sobre suas bases ideológicas e éticas, bem como seu compromisso com a produção e o capital em detrimento do trabalho. Apontam de modo crítico o papel da psicologia organizacional na reprodução de relações de desigualdade e injustiça, opressão e dominação como uma serva do poder e do status quo [...]

Assim, nessa fase da POT tem-se uma Psicologia para o trabalho que põe em pauta aspectos importantes da relação homem e trabalho, para além das atividades atreladas apenas ao movimento industrial tecnicista. Dessa maneira, pode-se considerar que o percurso histórico evidencia como a área da Psicologia Organizacional e do Trabalho se estruturou, seja no contexto internacional ou brasileiro, entendendo o seu crescimento e consolidação como uma disciplina científica, como a importância da formação nessa área que aprimore a atuação desses profissionais para além da operacionalização e técnicas de RH.

A partir desse ponto de desenvolvimento da POT e do cenário atual, surge a seguinte pergunta: Qual a POT do futuro? Em resposta a essa indagação Malvezzi (2020), na *live* do Programa de Pós Graduação em Psicologia da UFBA - “Onde estamos e para onde vamos?”, discute que é necessário compreender onde nasce essa área e aonde ela se consolida, considerando que o espaço desse conhecimento está seguramente em atuação entre três dimensões: a pessoa, o trabalho e a sociedade.

Então tem-se uma Psicologia Organizacional e do Trabalho que se desenvolve dentro das demandas de serialização, mecanização e automação do capital, como já foi discutido anteriormente, e que se inclina em compasso à evolução tecnológica como uma demanda, a saber: a virtualização, o que Malvezzi chama de numerização do mundo real, se concentrando na divisão do saber, velocidade, redes e fluxos, impactando diretamente nos modos de subjetivação, onde é necessário a ação mesmo sem a compreensão do fazer. Para responder a essa demanda, a POT é chamada a contribuir na restauração da interdependência entre o fazer e o compreender (MALVEZZI, 2020).

O autor destaca essa particularidade de uma atuação voltada não mais para uma fábrica industrial, mas para uma fábrica social e de redes tecnológicas, como seu principal objeto. O próprio contexto de pandemia do COVID -19 intensificou essa realidade. Uma vez

que, o uso desses mecanismos tem moldado a rotina de muitos profissionais e do próprio psicólogo organizacional e do trabalho, seja ele em qualquer nível da sua atuação, fazendo processos seletivos ou ministrando aula e orientações de modo online.

Esse marco histórico modifica o mundo do trabalho e os seus modos de saber-fazer. Acerca disso, Ribeiro (2020), em uma *live* pelo Conselho Regional de Psicologia do MA: “Saúde Mental no Trabalho em Tempos de Pandemia”, aponta a fragilidade que o trabalho já enfrentava em seus modos de estruturação, impactando diretamente na saúde mental dos sujeitos, e que se intensifica no cenário de pandemia atual, acrescido de mudanças abruptas nas rotinas laborais presenciais, tanto para os trabalhadores formais, que tiveram que ser isolados e afastados totalmente desse lugar de emprego, além das reduções salariais e o próprio desemprego que afetou milhares de trabalhadores com vínculo ou não em CLT.

Dessa forma, esse contexto afeta diretamente a saúde mental de milhares de trabalhadores e evidencia ainda mais o lugar central que o trabalho possui na sociedade. Levando-nos a pensar o fazer e o lugar que a POT vai configurar no futuro, em seu papel de atuação interventiva, mas também nos sentidos e modos de subjetivação desses psicólogos organizacionais e do trabalho. Assim, com o intuito de aproximar esse debate aos objetivos da pesquisa, o próximo tópico abordará especificamente o percurso e cenário atual dos profissionais da POT da cidade de São Luís.

### 3.2.1 Percurso histórico da Psicologia Organizacional e do Trabalho no Maranhão

Como já foi discutido anteriormente, a Psicologia aplicada ao trabalho inicia sua atuação na era industrial desenvolvendo atividades voltadas para as técnicas de testagem e o recrutamento e seleção, em seguida amplia seu objeto de estudo configurando-se como Psicologia Organizacional e após Psicologia do Trabalho. Esse ciclo de desenvolvimento da POT acontece em todo cenário brasileiro. Ao retornamos à evolução da Psicologia como profissão, percebe-se o contínuo crescimento da ciência Psicologia desde que foi reconhecida em 1962, estabelecendo seu ciclo de expansão na sua aplicação ao mundo do trabalho (BASTOS; GONDIM, 2010).

No que se refere, especificamente ao Estado do Maranhão, a ciência psicológica insere-se inicialmente nas áreas médica e educacional, permitindo que por muito tempo a Psicologia estivesse atrelada à figura do médico-psiquiatra. Em entrevistas resgatadas em pesquisas, evidencia-se a frequência com que esse profissional era procurado para atendimentos de cunho psicológico (ARAÚJO, 2014).

Assim, as primeiras atuações de psicólogos no Estado do Maranhão aconteceram no Hospital Nina Rodrigues, na área da saúde mental. Acerca disso, Araújo (2014, p. 84) discorre:

Consta na história da Psiquiatria que o Hospital Nina Rodrigues, fundado em 1941, foi a primeira instituição psiquiátrica no Maranhão a abrigar os enfermos mentais. Contudo, foi apenas em 1987 que os primeiros psicólogos, sem vínculo empregatício, deram início a um trabalho nessa casa de saúde, haja vista a ausência de profissionais qualificados para acompanhamento psicoterápico dos pacientes ali internos.

A Psicologia também adentra no contexto educacional. Escolas públicas e particulares de ensino, no 2º grau (atual Ensino Médio), contemplaram por muito tempo a disciplina de Psicologia, como também instituições de magistério de 1º grau (atual Ensino Fundamental). Posteriormente, essa disciplina foi retirada, permanecendo só nas escolas de formação de professores e em escolas de Ensino Médio de Enfermagem que em vários casos não era lecionada por psicólogos, mas por bacharéis em Enfermagem (ARAÚJO, 2014). No tocante à atuação dos psicólogos na área do trabalho, muitos profissionais que fizeram essa opção ao chegarem em São Luís - MA a fizeram por motivos de oportunidade profissional, uma vez que essa área propiciava maior ascensão e estabilidade no mercado de trabalho, diante da escassez e estranhamento que a ciência psicológica enfrentava na cidade.

Em consonância a essa discussão, os entrevistados desta pesquisa relataram que o seu primeiro contato com área de POT foi através de oportunidades de estágio e atividades práticas desenvolvidas no próprio ambiente universitário, evidenciando que as primeiras chances de atuação acabaram sendo na área organizacional que oferecia maiores números de vagas e interesse de receber estagiários como mão de obra. Muitas dessas portas se abriram em ambientes de consultoria de Recursos Humanos.

*Ainda aluna buscava por oportunidades de estágio, me colocando à disposição em qualquer área prática. A maioria das ofertas foram em psicologia organizacional. Tive assim, minha primeira experiência em uma consultoria recebendo os currículos e fazendo a análise de perfil, e através dessa oportunidade conheci outras pessoas na área que abriram outras portas de estágio em consultoria. (ENTREVISTADO 2)*

*A escolha pela POT, aconteceu devido uma experiência em uma empresa de prestava serviços na área de recursos humanos dentro da universidade, fiz parte da diretoria de gestão de pessoas. Assim, quando cheguei próximo do fim do curso optei por fazer meu estágio obrigatório na área de POT. Tive oportunidade em uma consultoria, exercendo atividades na parte de recrutamento e seleção de pessoas, onde fui efetivada após minha formação. (ENTREVISTADO 3)*

*Entrei no curso de psicologia em 1995, e tive uma experiência de apresentação de trabalho na área de POT em uma exposição universitária, a partir daí tive o meu primeiro estágio, a oportunidade foi na área organizacional, trabalhando com recrutamento e seleção de pessoas, o que me levou para um outro estágio em consultoria de RH. (ENTREVISTADO 4)*

*Quando entrei na graduação em Psicologia já tinha certa curiosidade sobre a psicologia organizacional, logo no 2º semestre consegui um estágio em uma consultoria, onde tive meu primeiro contato com triagem de currículos, principalmente. (ENTREVISTADO 5)*

É possível observar que em todas essas histórias há uma semelhança no percurso e processo de escolha para atuação em POT pelos psicólogos, concentrando-se no fato de que, em sua maioria, as primeiras oportunidades práticas que o estudante de Psicologia possui é na área organizacional, influenciando diretamente na continuidade de atuação em POT, uma vez que essa área oportuniza maiores chances para os estudantes e acaba retendo uma parcela maior desses profissionais após a sua formação, principalmente nos ambientes de consultoria em que há um aumento dessa demanda, com atividades direcionadas para R&S de pessoas.

Um estudo realizado por Gruces (2006), pela Universidade de São Paulo, acerca das oportunidades de trabalho de egressos do curso de Psicologia, constatou que nessa grande capital, a Psicologia Organizacional e do Trabalho retém em segundo lugar os profissionais de Psicologia ativos, com cerca de 15%, perdendo apenas para a área clínica, cenário que se repete nos contextos maranhenses.

Desse modo, ao longo do percurso da POT no Maranhão, as atividades da atuação dos psicólogos de POT da cidade desenvolveram-se ampliando o escopo e nível de intervenção da Psicologia aplicada ao trabalho. Porém, é possível perceber que um dos desafios ainda existentes nessa realidade é a fragilidade na definição das atividades e níveis de atuação do psicólogo nas organizações. Com o intuito de orientar esses profissionais, foi elaborada uma ferramenta para nortear a atuação do POT, o Manual de Psicologia Organizacional e do Trabalho, organizado pela Psicóloga Daine Bentivi, com apoio do Conselho Regional de Psicologia do Maranhão, no ano de 2019.

Nesse manual as atividades da POT são apresentadas considerando suas definições, objetivos, tipos, etapas e resultados esperados. Há, portanto, uma descrição das atividades mais tradicionais como: recrutamento e seleção, integração, avaliação de desempenho, treinamento e desenvolvimento. Até as atividades de níveis estratégicos da POT, como: gestão de pessoas, *coaching*, ergonomia, responsabilidade social, qualidade de vida no trabalho, entre outras. Essa ferramenta configura-se como um marco recente para os profissionais de POT do Maranhão tendo em vista a importância da estruturação e de produções que auxiliem os profissionais.

Desse modo, todo esse percurso tem influenciado na área da POT, ampliando e/ou limitando as diretrizes da atuação do psicólogo em referência aos fenômenos do mundo organizacional. Falar de POT é buscar uma compreensão das bases históricas da evolução da Psicologia Industrial à Psicologia Organizacional e do Trabalho, em que surgem novas

competências da atuação do profissional, ao passo que o mundo laboral se modifica e as demandas se diferenciam, e é a partir de pesquisas nessa área que se pode avançar.

No que se refere, a produção científica acerca da POT no Maranhão ainda é muita escassa, necessitando de maiores produções para agregar conhecimento que desvele esse campo a nível histórico e de atuação dos Psicólogos Organizacionais e do Trabalho. Vale ressaltar, que é a partir do avanço em pesquisas que poderemos aprimorar o saber-fazer desses profissionais, além de compreender os processos de subjetivação desse trabalhador.

#### **4 O CONTEXTO DE TRABALHO DOS PROFISSIONAIS EM POT E SUA DIALÉTICA DE PRAZER-SOFRIMENTO: QUAIS OS SENTIDOS DO TRABALHO?**

A saúde e o prazer no trabalho podem ser conquistados através das possibilidades que o trabalhador encontra de deslocar os constrangimentos e os limites do real com estratégias e mobilizações da inteligência, conquistando-os mesmo que de forma instável (DEJOURS, 2004b). Logo, a saúde, o prazer no trabalho, a realização de si mesmo, são ganhos com relação ao sofrimento, componente básico da relação de trabalho.

A partir dessa perspectiva, Mendes (2007) fala que Dejours desenvolveu estudos na França demonstrando que a organização do trabalho é responsável pelas consequências penosas ou favoráveis para o funcionamento psíquico do trabalhador, afirmando que é possível a ocorrência de prazer e sofrimento no trabalho, que são expressas por sintomas específicos relacionados não só com a personalidade do sujeito, como também com ao contexto sócio-profissional que está inserido.

A abordagem da Psicodinâmica do Trabalho, construto teórico-metodológico utilizado nesta pesquisa, foi desenvolvida na França, por Christophe Dejours, sendo constituída inicialmente com as referências da Psicopatologia do Trabalho, desvelando-se para uma construção própria, por conta dos avanços das pesquisas, o que lhe garantiu uma autonomia como abordagem, com objeto, princípios, conceitos e método particulares (MENDES, 2007, p.29). Ela passa por três fases, que são divididas e associadas a publicações específicas: A Loucura do Trabalho, em 1980; Da Psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho e O Fator Humano, em 1993; A banalização da injustiça social, em 1998.

Mendes (2007, p. 34-36), descreve as três fases:



- I. Na primeira fase a Psicodinâmica estava associada à Psicopatologia do Trabalho, focando seus estudos nas origens do sofrimento, buscava entender quais as medidas defensivas individuais e coletivas dos trabalhadores no contexto precário de trabalho, predominantemente taylorista.
- II. Nessa fase a Psicodinâmica trabalha com a dialética: prazer e sofrimento. Estas são consideradas inerentes a todo contexto do trabalho, são estudadas também as estratégias usadas pelos trabalhadores, como forma de reação à organização do trabalho, que manteria a saúde, evitando o adoecimento e assegurando a produtividade.
- III. Nessa fase o foco encontra-se na maneira como os trabalhadores subjetivam suas vivências, e não somente no prazer-sofrimento em si. Dessa forma, considera-se o processo de ressignificação e o uso de estratégias de mediação, utilizadas pelo trabalhador, diante das novas formas da organização do trabalho.

Observa-se que é a partir da segunda fase que a Psicodinâmica assume autonomia da Psicopatologia do Trabalho, começando a se delinear como uma abordagem independente. Nessa fase também, além do estudo da dialética prazer-sofrimento como inerentes ao contexto do trabalho, propõe-se uma visão prática para o estabelecimento de mudança e otimização das experiências do trabalhador. A Psicodinâmica considera que é necessário que a organização conceda maior liberdade ao trabalhador, para que esse possa utilizar a criatividade que modifique o destino do sofrimento, favorecendo sua transformação e não alienação. Mendes (2007) relata que esse é o desafio da Psicodinâmica, de definir ações sensíveis para modificar as experiências de sofrimento do trabalhador.

Já na terceira fase, o estudo de patologias retorna agora às sociais, como: a banalização do sofrimento, a violência moral e a exclusão no trabalho, a servidão voluntária, a hiperaceleração, os distúrbios osteomusculares, a depressão, o alcoolismo e o suicídio (MENDES, 1995). Porém, o ponto de partida para o entendimento dessas patologias não é de si mesmo como na primeira fase, mas do próprio entendimento da Psicodinâmica do Trabalho, já proposta na segunda fase.

No que concerne às origens da Psicopatologia do Trabalho, como um dos pontos de partida da Psicodinâmica, relata-se que no começo das pesquisas em Psicopatologia do Trabalho tratava-se de colocar em evidência uma clínica de afecções mentais que poderiam ser ocasionadas pelo trabalho (DEJOURS, 1993, p. 139). O contexto então era caracterizado por um corpo de conhecimentos muito dominado pela patologia profissional somática resultante dos danos físico-químico-biológicos do posto de trabalho. Por uma derivação, esboçou-se,

pouco a pouco, outro modelo teórico que tentava dar conta dos dados empíricos, buscando sobretudo tematizar o *sofrimento* no trabalho e as *defesas* contra a doença.

No fim das contas, a pesquisa em Psicopatologia do Trabalho aparece como um excelente analisador e revelador da organização real do trabalho, não apenas pela reelaboração do conhecimento científico, mas também pelos próprios sujeitos. Como consequência desse percurso por meio da Psicopatologia do Trabalho é que o trabalho aparece definitivamente como um operador fundamental na própria construção do sujeito. O trabalho revela-se, com efeito, como um mediador privilegiado, senão único, entre inconsciente e campo social e entre ordem singular e ordem coletiva (DEJOURS, 1993).

O trabalho possui, portanto, uma dinâmica de conjunto, pois é considerado no âmbito de uma série de relações intersubjetivas com os superiores, os colegas, os subordinados, a clientela. A dinâmica do trabalho opera em um campo no qual atuam o sujeito (a pessoa no trabalho), o real (em outros termos, a organização prescrita que lança os parâmetros a partir dos quais se trabalha) e o outro. Logo, dentro dessa dinâmica, encontram-se movimentos coletivos, como: ousar falar e ouvir, a indiferença aparente, a necessidade de experimentação social e o privilegiar do “fora do trabalho” (DEJOURS, 2004b).

Assim, no debate proposto por Dejours (2011), a Psicopatologia do Trabalho é abordada a partir do estudo dos procedimentos defensivos que os trabalhadores elaboram diante do trabalho. A evocação primeira desta defesa é de resistir psiquicamente à agressão que constitui determinadas formas de organizações do trabalho, e se essas forem eficazes, elas conseguiram dissimular, com maior ou menor êxito, o sofrimento em questão da própria consciência dos trabalhadores. Assim, as defesas permitem aos operários resistirem às consequências do medo, mas, simultaneamente, representam também um sistema relativamente coercitivo do coletivo sobre seus membros, conduzindo mesmo à exclusão de colegas de trabalho que resistem.

Evidencia-se a existência de muitos aspectos que podem tornar o prazer possível no trabalho, um deles é o reconhecimento. Bendassolli (2012) diz que a problemática do reconhecimento é uma preocupação antiga na história do pensamento humano, remetendo à questões do “eu” consigo próprio e com o outro. No caso específico do reconhecimento no trabalho, importância semelhante pode ser identificada. Na linguagem cotidiana de gestão de pessoas, o reconhecimento é amiúde tratado como elemento chave da relação do sujeito com o trabalho e a organização, com implicações diretas nos processos motivacionais e nas percepções de trabalhador e de justiça. A Psicodinâmica tem chamado atenção para o nexos entre falta de reconhecimento e processos de sofrimento, adoecimento e despersonalização.

Diante do histórico da Psicopatologia do Trabalho, os estudos foram evoluindo de uma percepção individualista e de causalidade, para uma percepção coletiva como apontado acima. Em suma, a Psicodinâmica do Trabalho, com suas origens na Psicopatologia do Trabalho, como também do diálogo construído ao longo de 26 anos, com a filosofia, a psicanálise, a sociologia e a ergonomia, estabelece seu objeto como o estudo das relações dinâmicas entre organização do trabalho e processos de subjetivação. Ela centraliza a problemática da mobilização e do engajamento que a organização do trabalho exige do sujeito trabalhador, essa dinâmica propõe formas de manter a saúde, a partir do confronto junto ao investimento da inteligência, da personalidade e da cooperação, garantindo seu sucesso com a inserção no coletivo (MENDES, 2007).

Sobre o que caracteriza a Psicodinâmica do Trabalho, Mendes (2007, p. 31-32) afirma:

[...] a psicodinâmica do trabalho é uma abordagem para além da teoria e da pesquisa, sendo também um modo de ação na organização do trabalho. Desvelar o sofrimento pela fala, permite resgatar a capacidade de pensar sobre o trabalho, é um modo de desalienação, bem como uma possibilidade de apropriação. [...] Nessa direção a psicodinâmica é uma abordagem de pesquisa e ação sobre o trabalho, dimensão que traduz, inclui e requer o desenvolvimento de uma clínica do trabalho, entendida como o estudo das reações sociopsíquicas resgatadas pelo confronto do sujeito com a organização do trabalho e das suas ações diante dessa organização.

Implicando sempre em um confronto com o real, um real que se deixa conhecer por sua resistência a se submeter aos conhecimentos e às diferentes formas de saber-fazer. Este confronto é gerador de sofrimento, um sofrimento que se torna patogênico – comprometendo a saúde – quando o confronto se torna intransponível e leva à repetição constante dos mesmos problemas, dos mesmos fracassos, tornando-se insuportável (DEJOURS, 2004a). Assim, a relação do homem com o trabalho é relativa à sua constituição e subjetividade, pois é através do trabalho que o sujeito se reconhece e se insere na sociedade (TOLFO, 2014). Encontra-se nesse movimento, de significação do trabalho, não só influências da realidade histórica-social em que o sujeito está inserido, mas também, aspectos particulares, como: crenças, valores e experiências.

Logo, a Psicodinâmica em termos epistemológicos, é uma teoria crítica ao trabalho, suas contribuições e estudos envolvem as dimensões da construção-reconstrução das relações entre sujeitos-trabalhadores e realidade concreta do trabalho. Fazendo uma crítica ao trabalho prescrito, traduzindo os processos de subjetivação que estão postos, estabelecendo a necessidade do entendimento do trabalho concreto, objetivo, realizado e do sujeito enquanto subjetividade e não como indivíduo (MENDES, 2007).

É, pois, dentro dessa perspectiva teórica que os próximos tópicos deste capítulo se propõem a fazer a análise dos dados coletados, evidenciando o processo prazer-sofrimento, estratégias de mediação e sentido do trabalho para os profissionais que participaram desta pesquisa.

#### **4.1 “...eventualmente, pode ser que a gente não dê conta, mas faz parte!”: o sofrimento e as estratégias de mediação no trabalho.**

Para Dejours (1998), o sofrimento marca um espaço clínico de luta, entre o funcionamento psíquico e mecanismos de defesa do sujeito trabalhador, e as pressões organizacionais que são desestabilizantes desse funcionamento, objetivando manter, apesar de tudo, um equilíbrio possível, mesmo que as custos de sofrimentos, preservando o conformismo aparente de comportamentos que são socialmente aceitos.

Um dos entrevistados relata essa luta que vivencia em sua rotina, evidenciando as constantes pressões organizacionais e a dualidade desses processos.

*Tenho uma rotina extremamente complexa, precisando ter um olhar dentro de cada sujeito da loja e ao mesmo tempo estar alinhada com os processos burocráticos da empresa, colaborando para que o empregado cumpra as normas da empresa, sem esquecer que o mesmo tem direitos. Um dos desafios desse trabalho é na realização de diversas tarefas, desde as mais burocráticas rotinas de RH até o acompanhamento dos colaboradores, lidando com constantes cobranças e pressões, que fazem parte do ramo varejista e conseqüentemente da minha rotina diária.*

*Um dos pontos que me desmotivam em um trabalho é com certeza estar em uma empresa que prioriza muito processos e não pessoas, burocratizando demais, isso acaba fazendo com que eu desista. (ENTREVISTADO 1)*

Dentro dessa rotina de trabalho, é possível enxergar claramente, a partir dos relatos dos participantes da pesquisa, o que Ferreira (2013, p. 345, grifo do autor) destaca sobre o caminho do trabalho prescrito ao trabalho real:

*Caracterizado por situações imprevistas que ultrapassam o domínio técnico e o conhecimento científico. A experiência do real do trabalho evidencia o fracasso dessas prescrições, estabelece desafios à compreensão e ao **fazer** humanos. Nessa perspectiva, a ação de trabalhar não se reduz às relações sociais que a constituem, aos salários, às linhas de poder ou normas e procedimentos. O real do trabalho é a parte da realidade que se revela ao sujeito por sua resistência aos procedimentos operacionais, aos conhecimentos e à ciência.*

Um dos entrevistados nos descreve que a experiência do real nem sempre saí como o planejamento prescrito da atividade, revelando que a sobrecarga de tarefas interfere diretamente no tempo prescrito para realização do seu trabalho:

*Atualmente, estou lidando com a mudança da minha rotina de atividades diárias, tenho no momento um volume relativamente maior de atribuições, que antes eram feitas em dupla. Hoje o meu desafio principal é fazer a gestão do meu tempo, diante das demandas, preciso cuidar de várias etapas do processo em um mesmo dia, no momento contarei com a ajuda de um estagiário. Eventualmente, pode ser que a gente não dê conta, mas faz parte! É um esforço muito grande para não deixarmos nenhuma ponta solta, mas precisamos evoluir com isso. (ENTREVISTADO 2)*

Na fala acima é possível perceber como os desafios, o real, aparece na rotina do trabalhador, ressaltando as impossibilidades daquilo que foi prescrito, causando desconforto e também conformidade (uma estratégia de mediação diante do real), com relação a realidade que é experienciada por esse profissional. Reafirmando, assim, os postulados de Dejours (2011), ao afirmar que o sofrimento é algo inerente ao trabalho, pois, sob os pressupostos da Psicodinâmica do Trabalho, a diferença conflituosa entre a organização do trabalho, que é detentora das normas e prescrições, e o funcionamento psíquico, é difícil de ser superada.

O trabalho prescrito, que é imposto pela organização do trabalho, diversas vezes, impõe aos trabalhadores métodos e tarefas a serem executadas que podem ir de encontro com sua formação técnica e com seus princípios morais, levando o sujeito a vivenciar o denominado sofrimento ético. Acerca do sofrimento ético, Dejours (2012, p. 368) define como:

*O sofrimento relacionado à experiência de traição de si. [...] por meio de sua atividade produtiva, o trabalhador compromete, de fato, o destino do outro, em particular do cliente, que se recomenda enganar, ou do subordinado, que se ordena manter sob pressão. Isso quer dizer que o trabalho não se reduz a uma atividade, ele implica dimensões que tem a ver mais propriamente com a ação [...] moralmente justa.*

Um dos psicólogos entrevistados relata o atual sofrimento ético que tem vivenciado em seu trabalho, apontando quais estratégias de mediação tem utilizado para transpor do sofrimento ao prazer laboral.

*Para mim o maior desafio é me adequar à cultura da empresa que é bem diferente do que estava acostumada e choca com muitos dos meus valores e do que acredito ser o correto. Tento lidar conciliando os interesses quando possível ou simplesmente tirando o foco quando não consigo lidar como gostaria. Exemplo: situações onde querem que eu faça uma ação apenas para constar nos relatórios e eu chamo o gestor para conversar e explicar o real sentido da ação para que possamos fazer algo mais assertivo, mesmo que isso leve mais tempo e dinheiro. (ENTREVISTADO 5)*

Nesse caso, tem-se o que a Psicodinâmica traz como sofrimento ético, em que há um conflito entre os princípios morais do trabalhador e a atividade prescrita da organização do trabalho. Na fala do sujeito entrevistado, é possível identificar uma ação desse trabalhador, quando modifica o prescrito da atividade, ou seja, o prescrito sendo conduzido no real, para achar prazer ou sentido no trabalho, como em suas palavras: “*eu chamo o gestor para conversar*

*e explicar o real sentido da ação para que possamos fazer algo mais assertivo, mesmo que isso leve mais tempo e dinheiro.”*

Acerca dos tipos de sofrimento que Dejours descreve, tem-se o sofrimento patogênico e o sofrimento criativo, sobre o último, ele afirma: “[...] quando o sofrimento pode ser transformado em criatividade, começa a trazer contribuições que beneficiam a identidade, aumentando a resistência do trabalhador ao risco de desestabilização psíquica e somática, nesse sentido, o trabalho passa a ser mediador de saúde” (DEJOURS; ABDOUCHELI, 2014, p. 137).

No relato do Entrevistado 4, é possível observar que ele destaca acerca do sofrimento relacionado à sobrecarga de atividades, ao ter que atender duas demandas diferentes da área de POT, e que busca como estratégia de mediação conhecer e atender aos seus limites psíquicos durante a realização do seu trabalho.

*O conflito no meu trabalho hoje, é a conciliação das diferentes atividades da minha rotina: parte da escuta clínica dos trabalhadores e na coordenação dos trabalhos de consultoria em RH. Preciso trabalhar sempre uma autonomia com a equipe para conseguirmos melhor atender as demandas, e facilitar o tempo/trabalho. Sempre trabalhando com os meus limites e o que eu posso bancar. (ENTREVISTADO 4)*

*Um dos pontos negativos para mim, no meu trabalho, é a relação com o cliente externo, dependendo de quem seja, algumas exigências são desafiadoras, demonstrando certa ameaça no vínculo, por eu ser um prestador daquele serviço. Além da sobrecarga das atividades que demandam muito tempo e um olhar diferenciado aos detalhes. (ENTREVISTADO 4)*

Essas estratégias possuem um efeito paliativo, uma vez que não agem na raiz do problema que são os construtos da organização do trabalho, apenas funcionam como uma forma de atrasar os efeitos do sofrimento. Sobre a epistemologia da palavra estratégia, Moraes (2013b, p. 153) destaca que “[...] tem sua raiz epistêmica na junção de dois termos de origem latina, utilizados em contexto militar: *strategia*, que se refere à escolha da melhor posição em combate; e *defensa*, que é a arte de defender-se.

O Entrevistado 3 destaca em seu relato o desconforto que encontra na compreensão da gestão acerca do público que o seu trabalho atende no recrutamento e seleção de pessoas com deficiência, em suas palavras, pontua: “*Meu principal desafio dentro da minha rotina de atividades hoje é lidar com a visão limitante e reducionista que algumas lideranças têm acerca da pessoa com deficiência*”. É possível observar que esse conflito entre a gestão e os analistas influencia diretamente no desenvolvimento do trabalho que é prescrito. No decorrer do seu relato, o psicólogo entrevistado afirma que precisa “... *realizar todo um trabalho de desmistificação, fazendo com que as pessoas entendam o que é o setor de responsabilidade social*”. Mendes (2007) fala que as mobilizações do trabalhador em relação ao sofrimento

dependem da liberdade que lhe é oferecida para ajustar suas necessidades à realidade do trabalho, sendo de grande importância a possibilidade de um espaço participativo, de cooperação, de solidariedade e de discussão de pontos de melhorias.

#### **4.2 “O que dá prazer no meu trabalho, é saber que ele é reconhecido.”: prazer e os sentidos do trabalho**

A noção do trabalho envolve duas condições: as socioeconômicas, nas quais essa atividade humana se desenvolve, e o significado, o sentido e o valor sociocultural dessa experiência. Assim, para Blanch (2003), as condições do trabalho estão relacionadas às circunstâncias nas quais ele ocorre e os sentidos remetem aos diferentes valores e concepções sobre o trabalho.

Na fala de um dos psicólogos participantes, é presente o quanto o sentido do trabalho para ela está relacionado com as concepções que possui sobre este, desde sua infância: *“Na minha família, o meu pai sempre viu a nossa vida (dos filhos dele), toda nossa vida de estudo, como trabalho. Cresci com a exaltação do trabalho, o trabalho como uma atividade útil que dá sentido para a vida.”* (ENTREVISTADO 4).

Nessa direção, Blanch (2003) vai destacar uma diferenciação do sentido do trabalho em três posições: a primeira, polo negativo, onde o trabalho é representado como maldição, castigo, julgo, estigma; na segunda, no centro do contínuo, em que as representações do trabalho se reduzem à sobrevivência material; e no polo positivo, onde o trabalho é visto como missão, valor, vocação, fonte de autorrealização e satisfação. Assim também, no pensamento dejouriano (1998), as concepções do trabalho se dão a partir da apresentação dos sofrimentos de diferentes maneiras, associados a fatores laborativos, históricos e os que são favoráveis ou não à vida do trabalhador. Exemplificado na fala do Entrevistado 4: *“aprendi que o trabalho é uma contribuição para a sociedade.”*

Acerca das colaborações de Dejours (1993) sobre os modos de subjetivação no trabalho, os estudos da Psicodinâmica nos explica que a transformação do sujeito acontece a partir das mobilizações subjetivas, que são o confronto de sua personalidade com as situações do trabalho. Logo, quando não há a possibilidade para realização da sua tarefa, esse sujeito pode experimentar o fracasso, diante disso ele sofre. Durante esse período que está em sofrimento, o sujeito pode encontrar, através da inteligência prática, a solução para o empecilho e ser

reconhecido por sua engenhosidade. Obtido o reconhecimento, vivencia uma experiência benéfica: todo o sofrimento do trabalho ganha um sentido (OLIVEIRA; MENDES, 2013).

É possível compreender que para a Psicodinâmica do Trabalho, o sentido do labor humano encontra-se dentro do saber-fazer, ou seja, de mobilizações que o sujeito descobre no seu dia a dia no processo de transformação do sofrimento em prazer. Na fala de um dos entrevistados é possível identificar isso claramente, quando ela relata o que considera ser o trabalho e como consegue obter sentido no seu labor a partir do reconhecimento do seu fazer:

*Trabalho para mim, é algo que eu me identifico, é algo que eu posso me realizar enquanto faço [...] trabalhar é muito mais que um salário é realização pessoal, crescimento e aprendizado. O que vai me dar prazer no meu trabalho é com certeza ver os resultados, entrar em uma loja e ver a equipe satisfeita e estar em uma empresa onde há valorização da fala do psicólogo. (ENTREVISTADO 1)*

Assim também, o Entrevistado 2 fala que “o trabalho faz mais sentido quando você entende o seu papel no processo como o todo, faz sentido o trabalho para mim quando eu entendo que ele vai melhorar o ambiente de trabalho de outras pessoas, o prazer no retorno dos trabalhadores quanto ao impacto do meu trabalho.” Nessa fala é possível observar que os resultados positivos do trabalho, ou seja, a realização da tarefa prescrita inicialmente é um ponto de reconhecimento, prazer e conseqüentemente um dos sentidos encontrado no trabalho, por essa profissional. Ele ainda acrescenta: “O que dá prazer no meu trabalho, é saber que ele é reconhecido.”

Um outro participante da pesquisa, chama atenção para o conflito no trabalho capitalista, que é a mecanização desse labor diário, e como busca encontrar sentido na transformação de um fazer mais humano:

*O trabalho para mim é a oportunidade de exercer o que eu escolhi, que foi a POT. Poder fazer o meu trabalho nessa área, de forma responsável, comprometida e ética. Buscar sempre o melhor e o humano nesse processo. O sentido do meu trabalho é não perder a humanidade de vista, mesmo diante de um processo que muitas vezes se torna habitual e mecânico. (ENTREVISTADO 3)*

Assim, com os desenvolvimentos industriais e tecnológicos no mundo do trabalho, ocorreu uma intensificação das cargas de trabalho e do sofrimento nesse contexto, um debate já realizado nesse estudo sobre os caminhos históricos que o mundo laboral percorre. Considerando isso, Dejours (1993) aponta que as relações de trabalho roubam dos sujeitos sua subjetividade, excluindo-o e fazendo esse ser uma vítima do seu trabalho, um trabalho mecanizado e que perde sua totalidade de sentido. Exemplificado, ainda na fala do Entrevistado 3, quando enfatiza que para encontrar prazer no seu trabalho precisa “atender uma demanda solicitada pela empresa e ainda assim não perder de vista o humano dentro do processo.”



Um dos psicólogos participantes do estudo enfatiza que no momento não considera que seu lugar de trabalho seja ponto central da sua qualidade de vida. Em suas palavras: “*O trabalho é parte de quem sou [...], entretanto, como parte constituinte da minha vida, considero que o trabalho é uma fonte de prazer e sofrimento, o qual está diretamente ligado com minha qualidade de vida, apesar de hoje não ser a questão central dela.*” (ENTREVISTADO 5).

Sobre as contribuições de Dejours (2012), acerca da qualidade de vida no trabalho, existem três grandes vetores da organização do trabalho que sofreram profundas alterações, a saber: 1) emergência de novos métodos de gestão; 2) introdução de técnicas voltadas para qualidade total; e 3) políticas de *outsourcing*. Em relação aos novos métodos de gestão, Areosa (2019) discute que são esses novos modelos responsáveis pela diluição de elos sociais e de pares no ambiente de trabalho que impactam diretamente na qualidade de vida desses trabalhadores. Ainda, Dejours (2013) enfatiza que a avaliação das performances individuais é uma forma cientificamente incorreta de medir o trabalho, uma vez que, o trabalho não pode ser medido em si mesmo, o que se pode medir são os resultados desse trabalho.

Dessa forma, os sentidos do trabalho baseado nas contribuições da Psicodinâmica, apontam que é fundamental para o trabalhador perceber que no final de todo o seu processo de trabalho, sua identidade faz parte da construção do que foi realizado, proporcionando reconhecimento também das outras pessoas envolvidas no processo (OLIVEIRA; MENDES, 2013). Como relata o Entrevistado 4: “*Encontro prazer no meu trabalho quando posso atuar para contribuir na vida de outras pessoas, para além de uma contribuição à produtividade conseguindo ter um posicionamento crítico ao longo do processo.*”

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante de todo conteúdo que foi exposto, e da proposta inicial desse estudo, em compreender quais os sentidos do trabalho para os psicólogos da área de POT, atuantes em empresas privadas de São Luís, foi possível observar o saber-fazer e rotinas desses profissionais, entendendo que os conflitos e desafios que aparecem no trabalho real desses sujeitos são fatores que impactam diretamente no processo de sentido do seu trabalho. É, pois, diante das formas de enfrentamento desse sofrer cotidiano que eles buscam algum tipo de prazer e realização em seu labor.

Pôde-se compreender que o sentido no trabalho não se dá a partir de uma única vertente, mas aparece como um produto de uma série de vivências do sujeito e sua relação com as inúmeras facetas do mundo laboral. Devido a essa complexidade, essa temática tem sido estudada por diversos caminhos epistemológicos. Harper (2005) evidencia que a etimologia da palavra sentido, tem sua origem no latim *sensus*, que remete à percepção, significado, sentimento, ou ao verbo *sentire*: perceber, sentir e saber.

Desse modo, todo o percurso teórico realizado durante essa pesquisa, nos revela o quanto que as transformações no mundo do trabalho, mudam a forma como o labor é concebido na sociedade humana. Também, a própria centralização desse trabalho e a sua intensificação nos dias atuais, desvelam os novos desafios a serem enfrentados; e as novas interfaces do mundo laboral diante do contexto de pandemia vivenciado atualmente, nos mostrando novas possibilidades de fazer, mas também de sofrer, e como a Psicologia Organizacional e do Trabalho precisa se preparar para sua prática diante desse novo contexto.

Foi possível evidenciar o quanto a área de POT tem crescido e avançando em pesquisa para aprimorar sua prática, mas que ainda precisa de maior aporte teórico, principalmente nas grades curriculares de nossos cursos de Psicologia no Brasil, para sairmos de um ensino ainda muito generalista. Ademais, precisamos cada vez mais de um olhar diferenciado para além da necessidade dos trabalhadores que cuidamos, mas também um olhar que nos veja enquanto trabalhadores que somos, com nosso sofrer e saber-fazer diários, que nos fazem encontrar sentidos. No que se refere às pesquisas dessa área na cidade de São Luís, tanto tratando-se do percurso de profissionais em POT e suas práticas, como da dialética de prazer-sofrimento desses sujeitos, ainda temos um cenário obscuro, de poucas pesquisas e escritos. É necessário avançarmos.

Durante o segundo momento da pesquisa, em que as entrevistas semiestruturadas foram aplicadas, foi possível identificar pontos em comum na rotina dos profissionais entrevistados, como: o acúmulo e sobrecarga de atividades que são exercidas por esses sujeitos; a multidisciplinaridade dessa área e o quanto as nossas grades curriculares não estão preparadas para dar o aporte necessário à prática desses psicólogos. Muitos acabam aprendendo as atividades em ambientes de estágio e com o tempo entendendo sua identidade e lugar no meio dos processos de RH; além disso, os processos de mobilização subjetiva desses psicólogos estão muito voltados ao enfrentamento de gestões extremamente produtivistas, que mecanizam o labor, através do trabalho prescrito e das pressões da sociedade capitalista.

Dessa forma, um dos conflitos que apareceu muito comumente nas falas foi o fato do psicólogo precisar atender a essas demandas e não perder a humanidade dos processos, uma vez que seu fazer é lidar com pessoas. O processo de desmistificação desse fazer, do psicólogo organizacional e do trabalho, aparece como um desafio constante para esses profissionais, nos relacionamentos com seus pares e superiores. A mobilização de um trabalho que é entendido e reconhecido não só pelo próprio profissional, mas também pelo seu contexto, foi um dos pontos sustentados por todos os entrevistados como uma forma de encontrar prazer no seu trabalho.

Logo, os sentidos exibidos por esses sujeitos se entrelaçaram diretamente aos seus ideais de realizar um trabalho humano, que possibilite crescimento pessoal e profissional, em que exista lugar de fala e olhar crítico diante dos modos de gestão, e que esse lugar possa propiciar pequenas mudanças que façam a diferença e sejam reconhecidas. Como ressalta Dejours (1993), quando afirma que o reconhecimento é sobre o trabalho e não sobre o trabalhador, ocorrendo sobre o fazer e não sobre o ser.

## REFERÊNCIAS

- AREOSA, João. **A Psicodinâmica do Trabalho**: reflexões sobre a qualidade de vida no trabalho. Instituto Politécnico de Setúbal, 2019.
- ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt (org.). **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. 2 ed. Porto Alegre: Artmed, 2014.
- ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do Trabalho**: ensaios sobre a negação e a afirmação do trabalho. São Paulo: Editora Boitempo, 1997.
- ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Editora Boitempo, 2000.
- ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Editora Cortez, 2002.
- ALVES, Alvaro Marcel. O Método Materialista Histórico Dialético: alguns apontamentos sobre a subjetividade. **Revista de Psicologia da UNESP**, 9(1), 2010.
- ARAÚJO, Marcia Antonia Piedade. **A Psicologia no Maranhão**: Percursos Históricos. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais/ Edição online, 2014. Disponível em: <file:///C:/Users/CIDEPRH/Downloads/ARAUJO\_A\_psicologia\_no\_Maranhao\_FINAL.pdf>. Acesso em: 13 dez. 2019.
- ARENDT, Hanna. **A condição humana**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1987.
- BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt; YAMAMOTO, Oswaldo Hajime; RODRIGUES, Ana O. Compromisso social e ético: desafios para a atuação em psicologia organizacional e do trabalho. In: BORGES, Livia de Oliveira; MOURÃO, Luciana. **O trabalho e as organizações**: atuações a partir da psicologia. Porto Alegre: Artmed, 2013. p. 25-48.
- BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt; GONDIM, Sônia Maria Guedes. **O Trabalho dos Psicólogos no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2010.
- BENDASSOLLI, Pedro. Reconhecimento no trabalho: perspectivas e questões contemporâneas. In: **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 17, n. 1, p. 37-46, jan./mar. 2012
- BORGES, Livia de Oliveira; OLIVEIRA, Andréa Carla Ferreira de; MORAIS, La ThudeWolvua Almeida de Morais. O exercício do papel profissional na Psicologia Organizacional e do Trabalho. **Rev. Psicol., Organ. Trab.** v. 5 n. 2, Florianópolis, dez. 2005. Disponível em: <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-66572005000200005](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572005000200005)>. Acesso em: 8 dez. 2019.
- BLANCH, Josep M. Trabajar en la modernidad industrial. In: BLANCH, Josep M. (Org.). **Teoría de las relaciones laborales**: fundamentos. Barcelona: UOC, 2003. p. 19-148.

CASTRO, Eduardo Breviglieri Pereira de. Trabalho, tecnologia e ergonomia. In: CASTRO, Eduardo Breviglieri Pereira de. **Ergonomia em uma abordagem prática e contemporânea**. Universidade de Juiz de Fora. Edição online, 2001. Disponível em: <<https://docplayer.com.br/46290194-Ergonomia-em-uma-abordagem-pratica-e-contemporanea.html>>. Acesso em: 9 jun. 2019.

CIAVATTA, Maria. O trabalho Como Princípio Educativo. **Dicionário de Educação Profissional em Saúde**. Rio de Janeiro: Fundação Oswaldo Cruz, 2009. Disponível em: <<http://www.sites.epsjv.fiocruz.br/dicionario/verbetes/trapriedu.html>>. Acesso em: 23 dez. 2019.

DEJOURS, Christophe. **Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações**. O indivíduo na organização: dimensões esquecidas. São Paulo: Atlas, 1993.

DEJOURS, Christophe. **A Loucura do Trabalho**: estudo de Psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez, 1998.

DEJOURS, Christophe. Entre sofrimento e reapropriação: o sentido do trabalho. In: LANCMAN, Selma; SZNELWAR, Laerte. (Org.). **Christophe Dejours**: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Rio de Janeiro: Paralelo 15; Fiocruz, 2004a. p. 303-.316.

DEJOURS, Christophe. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**. v.14, n. 3, p. 27-34, set-dez 2004b. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/prod/v14n3/v14n3a03.pdf>>. Acesso em: 4 jun. 2019.

DEJOURS, Christophe. Entre o Desespero e a Esperança: como reencantar o trabalho? **Dossiê da Revista Cult**, set/2009. Disponível em: <<https://revistacult.uol.com.br/home/christophe-dejours-reencantar-o-trabalho/>>. Acesso em: 13 dez. 2019.

DEJOURS, Christophe. Sofrimento e prazer no trabalho: a abordagem psicopatologia do trabalho. In: LANCMAN, Selma; SZNELWAR, Laerte (Org.). **Christophe Dejours**: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Rio de Janeiro: Paralelo 15; Fiocruz, 2011.

DEJOURS, Christophe. Psicodinâmica do trabalho e teoria da sedução. **Psicologia em Estudo**, v. 17, n. 3, p. 363-371, 2012.

DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, E. Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. In: DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. (Orgs.) **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 2014. p. 119-145.

FAIRCLOUGH, Norman. **Discurso e mudança social**. Brasília: Universidade de Brasília, 2001.

FERREIRA, João Batista. Real do trabalho. In: VIEIRA, Fernando de Oliveira; MENDES, Ana Magnólia; Merlo, Álvaro Roberto Crespo (Org.). **Dicionário crítico de gestão psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013. p. 343-350

GAULEJAC, Vincent de. **Gestão como doença social**. Ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. São Paulo: Ideias & Letras, 2007.

GRASSI, Vanise. **A Construção das práticas de consultoria em psicologia organizacional e do trabalho**. Dissertação de Mestrado. Porto Alegre, 2006. Disponível em: <<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/7712/000554495.pdf>>. Acesso em: 4 set. 2019.

HARPER, Douglas. **Online Etymology Dictionary**. 2005. Disponível em: <<http://www.etymonline.com>>. Acesso em: 05 jan. 2021.

HORST, Ana Carolina; SOBOLL, Lis Andrea Pereira; CICMANEC, Édna. Prática de gestão e controle da subjetividade dos trabalhadores: a ideologia de encantamento em uma empresa de varejo. **Cad. psicol. soc. trab.**, v.16, n.1, São Paulo, jun. 2013. Disponível em: <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1516-37172013000100003](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172013000100003)>. Acesso em: 10 jun. 2019.

JACQUES, Maria da Graça Corrêa. Psicologia do Trabalho e/ou o Trabalho na Psicologia: Uma revisão histórica. **Revista da Sociedade de Psicologia do Rio Grande do Sul**, v. 6, n. 1, p. 43-53, 2006. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_nlinks&ref=000121&pid=S0102-7182200800020000300012&lng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=000121&pid=S0102-7182200800020000300012&lng=pt)>. Acesso em: 14 fev. 2019.

LANCMAN, Selma; UNCHIDA, Seiji. **Trabalho e Subjetividade**: o olhar da psicodinâmica do trabalho. Cadernos de psicologia social e do trabalho, 2003, v.6, p.79-90. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25852>>. Acesso em: 05 set. 2019.

LEÃO, Luís Henrique da Costa. **Psicologia do Trabalho**: aspectos históricos, abordagens e desafios atuais. Rio de Janeiro: ECOS – Estudos Contemporâneos da Subjetividade, 2012.

LIMA, Maria Elizabeth Antunes. Trabalho e Identidade: uma reflexão à luz do debate sobre a centralidade do trabalho na sociedade contemporânea. **Revista Educação e Tecnologia**, v. 12. Belo Horizonte, 2007, p 5-9. Disponível em: <<https://seer.dppg.cefetmg.br/index.php/revista-et/article/view/107/109>>. Acesso em: 5 jul. 2019.

LOPES, Marcia Cavalcanti Raposo. Subjetividade e trabalho na sociedade contemporânea. **Trab. educ. saúde**, v. 7, n.1 Rio de Janeiro, Mar./June 2009. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1981-77462009000100005](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1981-77462009000100005)>. Acessado em: 11 ago. 2019.

LUKÁCS, G. **Ontologia do ser social**: os princípios ontológicos fundamentais de Marx. Tradução Carlos Nelson Coutinho. São Paulo: Livraria Editora Ciências Humanas, 1979.

MAAR, Wolfgang Leo. A Dialética da Centralidade no Trabalho. **Cienc. Cult.** v. 58, n. 4 São Paulo Oct./Dec. 2006. Disponível em: <[http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0009-67252006000400014](http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0009-67252006000400014)>. Acesso em: 10 jan. 2020.

MARX, Karl. **O Capital**: Crítica da Economia Política. São Paulo: Nova Cultural, 1996. v. 1.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **A Ideologia Alemã**. São Paulo: Boitempo, 2007.

MENDES, A. M. B. **Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método, pesquisas.** São Paulo: Casa, 2007.

MENDES, A. M. B. **Aspectos Psicodinâmica da relação homem- trabalho: as contribuições de C. Dejours.** Rev. Psicologia Ciência e Profissão, 1995.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (Org.). **Pesquisa Social: teoria, método e criatividade.** 18. ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

MORAES, Rosângela Dutra de. **Estratégias de Enfrentamento do Sofrimento e Conquista do Prazer no Trabalho.** Curitiba: Juruá Editora, 2013a.

MORAES, Rosângela Dutra. Estratégias defensivas. In: VIEIRA, Fernando de Oliveira; MENDES, Ana Magnólia; MERLO, Álvaro Roberto Crespo (Org.). **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho.** Curitiba: Juruá, 2013b. p. 153-157.

NARDI, Henrique Caetano. **Ética, trabalho e subjetividade: trajetórias de vida no contexto das transformações do capitalismo contemporâneo.** Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006.

NAVARRO, Vera. Trabalho, saúde e tempo livre sob os domínios do capital. In: PADILHA, Valquíria (Org.). **Dialética do Lazer.** São Paulo: Cortez, 2006. p. 50-74.

NAVARRO, V. L.; PADILHA, V. Dilemas do trabalho no capitalismo contemporâneo. **Revista Psicologia e Sociedade**, v. 19, ed. esp., n. 1, p. 14-20, 2007. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-71822007000400004&script=sci\\_abstract&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-71822007000400004&script=sci_abstract&tlng=pt)>. Acesso em: 17 jul. 2019.

NÓBREGA, Sâmia Matias; RODRIGUES, Larissa Vasconcelos. Percepções sobre a formação acadêmica, a inserção profissional e a atuação do psicólogo organizacional e do trabalho. **Revista Interscientia**, v. 7, n. 1, p. 218-241, jan./jun. 2019. Disponível em: <<https://periodicos.unipe.br/index.php/interscientia/article/view/1038/623>>. Acesso em: 8 dez. 2019.

OLIVEIRA, Carlos Roberto de. **História do Trabalho.** 5. ed. v. 93. São Paulo: Ática Editora, 2006. Série Princípios;

OLIVEIRA, Cristiano Lessa de. **Um apanhado teórico-conceitual sobre a pesquisa qualitativa: tipos, técnicas e características.** Alagoas: Educação, Cultura, Linguagem e Arte, 2009.

OLIVEIRA, Daniel Ricardo de. A Centralidade do Trabalho na Contemporaneidade. **Revista Dialogus**, Ribeirão Preto, v.4, n.1, 2008. Disponível em: <<https://pt.scribd.com/document/249642963/A-Centralidade-Trabalho-Na-Contemporaneidade-2008>>. Acessado em: 27 ago. 2019.

OLIVEIRA, Renato Almeida de. A concepção do Trabalho na Filosofia do Jovem Marx e suas Implicações Antropológicas. **Kínesis**, v. II, n. 03, Abril-2010, p. 72-88. Disponível em: <[https://www.marilia.unesp.br/Home/RevistasEletronicas/Kinesis/6\\_RenatoAlmeidadeOliveira.pdf](https://www.marilia.unesp.br/Home/RevistasEletronicas/Kinesis/6_RenatoAlmeidadeOliveira.pdf)>. Acessado em: 15 jun. 2019.

OLIVEIRA, Juliana Nunes de; MENDES, Ana Magnólia. Sofrimento psíquico e estratégias defensivas utilizadas por desempregados: contribuições da psicodinâmica do trabalho. **Temas em Psicologia**, v. 22, n. 2, p. 389-399, 2013.

REGO, Vitor Barros. In: VIEIRA, Fernando de Oliveira; MENDES, Ana Magnólia. MERLO, Álvaro Roberto Crespo (Orgs.). **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho**. 1. ed. Curitiba: Juruá, 2013.

RIBEIRO, Carla Vaz dos Santos. In: VIEIRA, Fernando de Oliveira; MENDES, Ana Magnólia. MERLO, Álvaro Roberto Crespo (Orgs.). **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho**. 1. ed. Curitiba: Juruá, 2013.

RIBEIRO, Carla Vaz dos Santos. Saúde Mental no Trabalho em Tempos de Pandemia. *Live. Conselho Regional de Psicologia do Maranhão*. 2020. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=RqnRlps-7f0>>. Acesso em: 5 de julho de 2021

SATO, Leny. **Recuperando o Tempo Perdido**: a psicologia e o trabalho não regulado. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, 2013, vol. 16, n. especial 1, p. 99-110. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/77867/81842>>. Acessado em: 20 jun. 2019.

SCOPINHO, Rosemeire Aparecida. Entre fazeres e representações: que motivos eu tenho para trabalhar? In: PADILHA, Valquíria. **Antimanual de Gestão**: desconstruindo os discursos do Management. São Paulo: Ideias & Letras, 2015.

TOLFO, Suzana da Rosa. Significados e sentidos do trabalho. In: BENDASSOLLI, Pedro F.; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo. **Dicionário de Psicologia do Trabalho e das Organizações**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2014.

TOLFO, Suzana da Rosa; PICCININI, Valmíria. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & Sociedade**, 19 (número especial), 38-46, 2007.

TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.

ZANELLI, José Carlos. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014.

ZANELLI, José Carlos; BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt. Inserção profissional do psicólogo em organizações e no trabalho. In: ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo, BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto alegre: Artmed, 2004. p. 466-491.



## **APÊNDICES**

## APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO GOOGLE FORMS

O trabalho e seus sentidos: um estudo com profissionais atuantes na área de Psicologia Organizacional e do Trabalho em São Luís - MA.<sup>1</sup>

Você está sendo convidado a participar da pesquisa intitulada “O trabalho e seus sentidos: um estudo com profissionais atuantes na área de Psicologia Organizacional e do Trabalho em São Luís - MA”. O objetivo deste estudo é analisar a construção dos sentidos no trabalho na atuação de profissionais da área de POT de São Luís - MA, a partir da caracterização de suas atividades rotineiras e da dinâmica das relações laborais.

A responsabilidade técnica desta pesquisa é das psicólogas: Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Carla Vaz dos Santos Ribeiro e da Discente Juliana Lima Silva, que fazem parte do Programa de Pós-Graduação em Psicologia - PPGPSI da Universidade Federal do Maranhão.

Se você concordar em participar da pesquisa, deve ter conhecimento de que a participação é voluntária, e não há qualquer incentivo financeiro ou qualquer ônus, a finalidade exclusiva é de colaborar para o sucesso da pesquisa. O instrumento de coleta de dados prevê algumas questões relacionadas a sua realidade de trabalho. O questionário é de fácil compreensão, sendo simples e rápida a sua aplicação. O estudo não prevê riscos à integridade física e moral dos trabalhadores, embora haja risco mínimo de desconforto ao participante ao refletir sobre o conteúdo das questões.

Contudo, como medida protetora, caso algum participante sinta-se constrangido com alguma pergunta e desejar interromper sua participação na pesquisa poderá fazê-lo em qualquer momento, sem que haja prejuízo na sua relação com os pesquisadores, a empresa ou a instituição. Neste caso, será adotado o seguinte procedimento: o participante deverá entrar em contato com um dos responsáveis pelo estudo e solicitar a retirada de seus dados da pesquisa, o que será feito prontamente. Além disso, de modo algum as informações fornecidas implicarão em prejuízo de pessoas e/ou comunidades.

Você terá garantia de acesso aos profissionais responsáveis pela pesquisa para esclarecimento de eventuais dúvidas, através dos contatos indicados ao final deste termo de consentimento. Além disso, os pesquisadores se colocam à disposição para auxiliar e orientar os participantes, em qualquer momento da pesquisa, caso seja solicitado apoio ou informação, para tanto, basta entrar em contato através dos meios informados neste termo.

É garantido o sigilo e assegurada a privacidade quanto aos dados confidenciais envolvidos na pesquisa. Os resultados deste estudo poderão ser apresentados por escrito ou oralmente em congressos e revistas científicas, sem que o nome ou dados individuais dos participantes sejam divulgados.

Responsáveis pelo estudo:

Carla vaz dos Santos Ribeiro - Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Maranhão. E-mail: carlavazufma@gmail.com.

Juliana Lima Silva – Psicóloga e Discente do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Maranhão. Fone: (98) 98711-5039 - e-mail: juhhlimasll@gmail.com.

**OBSERVAÇÕES:**

Ressaltamos a importância da guarda de uma cópia deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido em seus arquivos, pois nele constam os contatos dos pesquisadores, que poderão fornecer quaisquer informações relativas ao estudo.

Caso você tenha interesse em receber os resultados da pesquisa, ao final do questionário você poderá indicar um endereço de e-mail para o qual possamos encaminhar o material.

1. Sexo:
2. Idade:
3. Estado Civil:
4. Número de pessoas que dependem economicamente de você:
5. Sua renda mensal é de:
5. Qual sua carga horária de trabalho?
6. O imóvel que reside é:
7. Qual sua formação superior:
8. Ano de formação:
9. Possui especializações:
10. Se sim, quais?
11. Tempo de atuação profissional:
12. Tempo de atuação na empresa que trabalha:
13. Cargo que ocupa:
14. Marque as opções que mais lhe dão satisfação em seu trabalho. Considerando sempre a sua opinião sobre o grau de satisfação com o seu trabalho referente aos indicadores relacionados. Quanto maior a pontuação, mais alto seu grau de satisfação.

- 1) Carga Horária:  1  2  3  4  5
- 2) Salário:  1  2  3  4  5
- 3) Possibilidade de carreira gerada pela empresa:  1  2  3  4  5
- 4) Relacionamento com colegas de trabalho:  1  2  3  4  5
- 5) Relacionamento com superiores imediatos:  1  2  3  4  5
- 6) Nível de autonomia e liberdade na tomada de decisões:  1  2  3  4  5
- 7) Equilíbrio entre tempo de trabalho e tempo de lazer e família:  1  2  3  4  5
- 8) Volume de trabalho que você tem pra resolver:  1  2  3  4  5
- 9) Conteúdo do trabalho que realiza:  1  2  3  4  5
- 10) Uso de tecnologias no seu trabalho:  1  2  3  4  5
- 11) Grau de participação em decisões importantes:  1  2  3  4  5
- 12) Estilo de gestão do seu superior hierárquico:  1  2  3  4  5
- 13) Oportunidade e desenvolvimento das suas potencialidades:  1  2  3  4  5
- 14) Reconhecimento do seu trabalho pela empresa:  1  2  3  4  5

**APÊNDICE B – ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA**

## Roteiro de Entrevista

1 - Como foi o seu processo de escolha pela atuação em POT? Fale sobre o seu percurso profissional na área de POT.

2 – O que é o TRABALHO para você? Qual o sentido do seu TRABALHO para VOCÊ?

3 – Descreva a sua rotina de trabalho dando destaque às atividades que você exerce.

4 – O que lhe dá prazer no seu trabalho?

5 – Quais os principais desafios que você encontra no dia a dia do seu contexto laboral? Como você lida com esses desafios? Se possível descreva algumas situações.

6 – Cite fatores que fazem você ter vontade de mudar de trabalho:

a) \_\_\_\_\_

b) \_\_\_\_\_

c) \_\_\_\_\_

7- Cite fatores que o fazem permanecer no seu trabalho:

a) \_\_\_\_\_

b) \_\_\_\_\_

c) \_\_\_\_\_

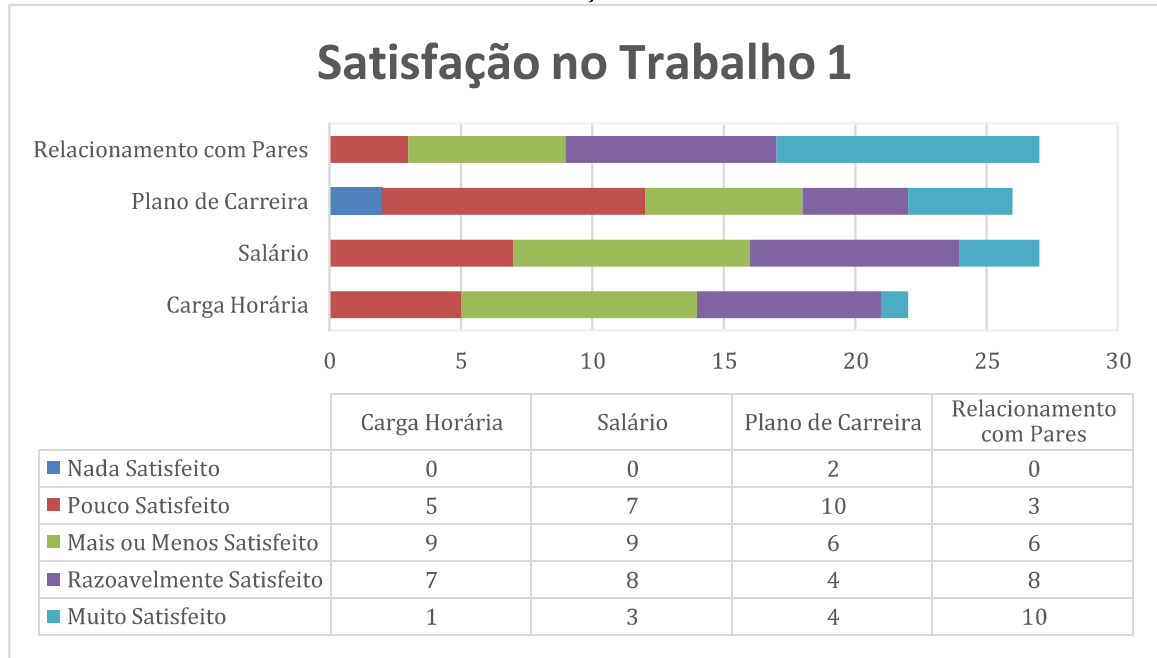
8- Quais são suas expectativas profissionais para os próximos 5 anos?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## APÊNDICE C – TABELAS DE QUESTIONÁRIO

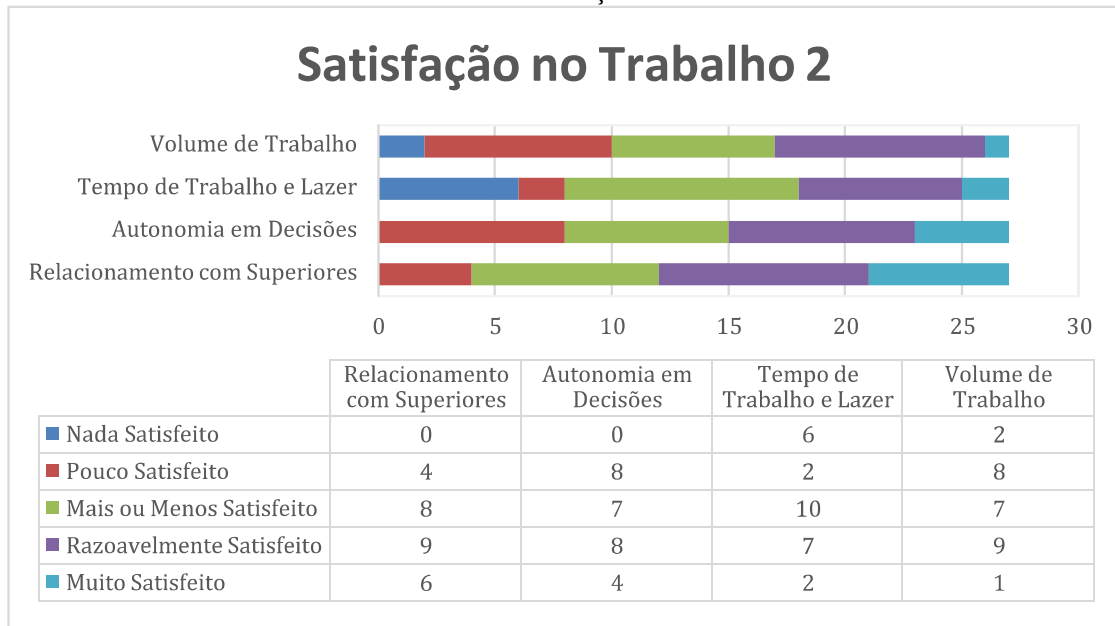
Tabela 1 – Satisfação no Trabalho 1



Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Nas categorias carga horária e salário, é possível observar que 9 dos entrevistados responderam estar mais ou menos satisfeitos com essas condições, e o restante dividiu-se entre os outros níveis de satisfação, nenhum deles disse estar insatisfeito com o seu salário e apenas 1, muito satisfeito com sua carga horária de trabalho. Já nas categorias plano de carreira e relacionamento com pares, há uma grande divergência nas respostas, já que, na primeira, 10 dos entrevistados responderam estar pouco satisfeito com as possibilidades de crescimento profissional na empresa e, na segunda, 10 entrevistados compartilharam estar muito satisfeitos com os relacionamentos com seus colegas de trabalho, o restante se dividiu entre os outros níveis de satisfação.

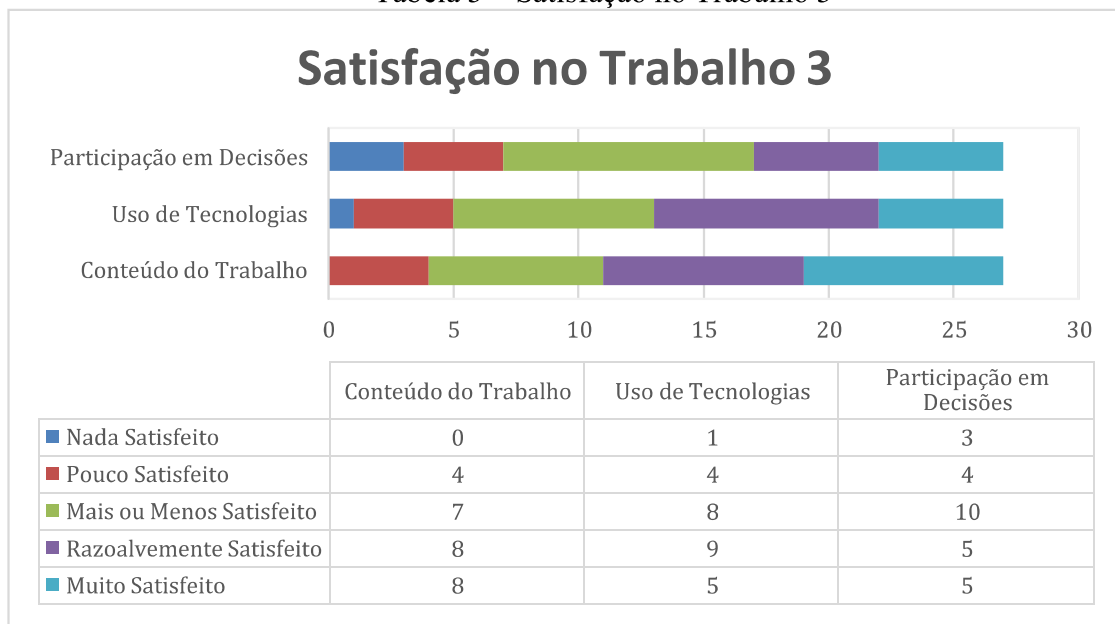
Tabela 2 – Satisfação no Trabalho 2



Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Nas categorias: relacionamento com superiores e autonomia em decisões, nenhum dos entrevistados respondeu estar insatisfeito com essas condições. De forma geral, é possível observar que a maior concentração de respostas está dividida entre pouco, mais ou menos e razoavelmente satisfeito. Tratando-se de tempo de trabalho e lazer, a maior concentração de respostas foi apontando para um nível de satisfação mediano, nesse quesito. Já em volume de trabalho, com diferença de apenas um participante, entende-se que há uma certa insatisfação com a quantidade de demanda que esse profissional possui no seu dia a dia.

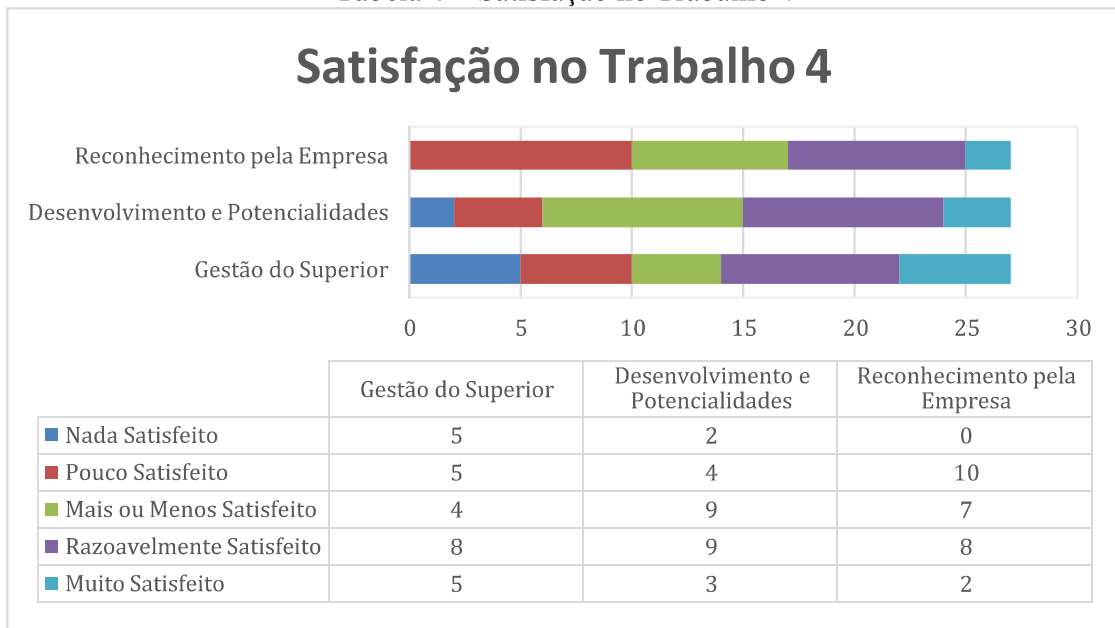
Tabela 3 – Satisfação no Trabalho 3



Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Nas categorias acerca do conteúdo do trabalho realizado e o uso de tecnologias, a maioria dos entrevistados concentraram suas repostas nos níveis de mais ou menos, razoavelmente e muito satisfeitos. Já na categoria de participação em decisões importante, 10 dos profissionais entrevistados encontram-se mais ou menos satisfeitos, e o restante dividiu-se entre os outros níveis de satisfação, com apenas 3 psicólogos que responderam estarem totalmente insatisfeitos com esse quesito.

Tabela 4 – Satisfação no Trabalho 4



Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Na categoria acerca da forma de gestão do superior imediato, é possível observar uma média nas respostas nos níveis de satisfação: nada satisfeito, pouco satisfeito e muito satisfeito, e uma maior concentração de resposta em razoavelmente satisfeitos com esse quesito. Já referente às possibilidades de desenvolvimento de suas potencialidades, a maioria dos profissionais afirmaram estar mais ou menos ou razoavelmente satisfeitos. Sobre se sentirem que seu trabalho é reconhecido pela empresa, 10 dos psicólogos falaram estar pouco satisfeitos com esse quesito, e apenas 2 sentem-se muito satisfeitos.