

Problemas contemporâneos para a psicologia do trabalho e das organizações

Marcelo Alfonso Ribeiro
Universida de São Paulo

A apresentação e reflexão dos problemas contemporâneos do trabalho e das organizações demanda, inicialmente, uma definição dos termos sem questão, ou seja, para a delimitação de problemas contemporâneos do trabalho e das organizações, faz-se necessário definir o que seria um problema e do que estamos dizendo quando falamos em contemporaneidade, trabalho e organizações.

Segundo Lalande (1993), problema para a filosofia é, em geral, qualquer situação que contenha possibilidades de alternativas, pois um problema nos leva a constatar que um fenômeno observado não é unívoco.

O autor segue dizendo que vários pensadores se debruçaram sobre esta questão ao longo da história. O matemático grego *Euclides* versa que um problema nada mais seria do que uma estratégia que parte de um conhecimento prévio e busca conceber algo ainda desconhecido. O filósofo grego *Aristóteles* postula que um problema seria a esfera do discurso provável e a busca de resoluções de ordem prática ou teórica produtoras de estratégias e conhecimentos. E o filósofo pragmatista norte-americano *John Dewey* coloca que o problema seria o ponto de partida de qualquer indagação e que sua enunciação permitiria a antecipação de uma ideia sobre sua solução, bem como o desenvolvimento de suas questões inerentes através de uma lógica de raciocínio empregado (Lalande, 1993).

Se estabelecer um problema é postular questões e buscar soluções a partir de uma lógica de raciocínio, devemos acrescentar que todo problema é postulado dentro de um contexto. Assim, os problemas postulados no presente texto foram o trabalho e as organizações de trabalho através das lógicas existentes na Psicologia no campo do trabalho e das organizações na contemporaneidade.

O substantivo feminino contemporaneidade tem sido utilizado nas produções acadêmicas das Ciências Humanas como referência a uma situação ou processo que está acontecendo em nosso tempo definidor de um contexto marcado por características como transitoriedade, descontinuidade, flexibilidade, complexidade e heterogeneidade que tem colocado as pessoas, em especial no mundo do trabalho, nosso foco central de análise, num paradoxo experiencial ao vivenciar uma situação de abertura e ruptura de normatividades hegemônicas, estando mais livres para a criação de si neste mundo, ao mesmo tempo em que, se veem sem referências e seguranças sociais para tal tarefa, tendo que se constituir enquanto pessoas de forma mais individualizada e dispersa nas redes sociais, que tem constituído o tecido social atual (Castel, 1997; Coutinho, Krawulski y Soares, 2007; Ribeiro, 2009a).

Pós-modernidade (Harvey, 1992), modernidade líquida (Bauman, 1998), modernidade tardia (Giddens, 1991), sociedade em rede (Castells, 1999), sociedade de risco (Beck, 1998), hipermodernidade (Lipovetsky y Charles, 2004), são outros termos utilizados para designar concepções do mundo atual que, apesar de não significarem um rompimento total com a era moderna, tem como valor essencial o redimensionamento do mundo através das ideias de transformação, fragmentação e reinvenção que resultam em inevitáveis rupturas, associadas ao fim da solidez da sociedade industrial.

Os reflexos desta transformação são sentidos na organização das atividades humanas e nas relações pessoais e sociais, cujas formas têm mudado com mais intensidade numa compreensão espaço-temporal como aponta o geógrafo britânico David Harvey (1992) em sua obra *A Condição Pós-Moderna* e o geógrafo brasileiro Milton Santos (2000) em seu livro *Por uma Outra Globalização*.

A contemporaneidade é o malha na qual os problemas atuais do campo Psicologia no campo do trabalho e das organizações estão sendo tecidos.

Trabalho, sinteticamente, pode ser entendido como o potencial estruturador da existência humana e mediador primordial da relação com o mundo e com os outros, em suas três dimensões constituintes (subjéctiva, psicossocial e social),

sendo que sua institucionalização se processou através da estruturação de organizações, processos, atividades e vínculos primordiais de trabalho, originando as organizações de trabalho que constituem o mundo do trabalho e produzem, dialeticamente, a vida sociolaboral das pessoas e suas relações multidimensionais com o trabalho (Ribeiro, 2012).

Para buscar alternativas de compreensão para os problemas do trabalho e das organizações na contemporaneidade é mister apresentar, brevemente, as lógicas analíticas que configuram os paradigmas existentes na Psicologia no campo do trabalho e das organizações, pois cada paradigma, através de sua lente, forja problemas distintos, ou seja, um problema parte de algum conhecimento prévio para a tentativa de se conceber algo ainda desconhecido, como já havia postulado Euclides muitos séculos atrás.

Paradigma é um termo com origem no grego “parádeigma” que significa modelo ou padrão. Thomas Kuhn (1978), físico e filósofo da ciência norte-americano, em seu livro *A Estrutura das Revoluções Científicas*, designou paradigma como as:

realizações científicas que geram modelos que, por período mais ou menos longo e de modo mais ou menos explícito, orientam o desenvolvimento posterior das pesquisas exclusivamente na busca da solução para os problemas por elas suscitados (Kuhn, 1978, p. 40).

O paradigma é um princípio, pressuposto filosófico matriz, teoria ou conhecimento originado da pesquisa em um campo científico. Uma referência inicial que servirá de modelo para novas pesquisas, instaurando uma ontologia, uma epistemologia e uma metodologia para compreensão e intervenção de dada realidade.

A análise dos paradigmas científicos nos ajuda na tentativa de refletir sobre duas questões básicas: como e porque produzir conhecimentos? Questões complementadas pela análise de como os conhecimentos guiam as pessoas e as constroem como seres humanos, e quais as consequências dos mesmos, ou seja, “o que eles fazem com e para os seres humanos”. Há uma função social básica da produção de conhecimentos nas Ciências Sociais, que se define pela tridimensionalidade da função do pesquisador, a saber: articular e inter-relacionar teoria, pesquisa e prática, como apontam dois importantes estudiosos norteamericanos contemporâneos dos paradigmas e metodologias científicas: Jennifer Greene e Egon Guba no livro *The Paradigm Dialog* (Guba, 1990).

No início, os objetos de estudo e intervenção da Psicologia no campo do trabalho e das organizações eram, principalmente, marcados pelo paradigma positivista das Ciências, mas, ao longo do processo de construção deste campo, outros paradigmas foram sendo utilizados para compreensão e intervenção do (e no) mesmo, principalmente, paradigmas críticos e interpretativistas.

É mister frisar a importância de uma perspectiva crítica no campo da Psicologia do Trabalho e das Organizações tão duramente criticado por outros campos da própria Psicologia e das Ciências Sociais como um todo (Borges, 2004; Heloani, 1999; Pulido-Martinez, 2004, 2007, 2009; Sato y Oliveira, 2008; Spink, 1996).

Mas, o que seria uma perspectiva crítica que tantos campos da Psicologia e da própria Psicologia do Trabalho e das Organizações reivindicam para si?

A palavra crítica (do grego *crinein*) significa separar, julgar ou realizar uma avaliação dos fundamentos e razões de algum fenômeno, modelo, estratégia ou lógica, a partir de um padrão ou referência conceitual, gerando a reflexão crítica. Refletir criticamente é posicionar-se a partir de um conjunto de informações construídas com a pesquisa de forma abrangente, questionadora e autônoma, buscando diferentes perspectivas para analisar um mesmo fato (Lalande, 1993).

Neste sentido, o campo da Psicologia do Trabalho e das Organizações, tão duramente atacado por ser acrítico (Spink, 1996), guarda em seu bojo a possibilidade tanto da criticidade, quanto da falta dela, e a análise aqui proposta visará trazer elementos significativos para uma reflexão do campo, no intuito de abrir horizontes ético e politicamente engajados em projetos de emancipação social pela Psicologia.

Assim, o presente texto buscou, de forma breve, apresentar e analisar como se deu o processo de construção e evolução do campo da Psicologia no campo do trabalho e das organizações, em termos ontológicos, epistemológicos e metodológicos, e tentar identificar, compreender e analisar demandas sociolaborais contemporâneas dirigidas ao mesmo. Campo, este, que pode ser dividido em dois grandes movimentos processuais: Ciências da Gestão e Ciências do Trabalho, tradicionalmente, associados, respectivamente, a uma postura acrítica ou em sintonia com a organização capitalista do trabalho (Codo, 1984), ou a uma postura crítica a esta forma de organização e com propostas transformadoras e alternativas a este modelo (Spink, 1996). Estereótipo que, também, será problematizado.

Estereótipo, termo cunhado por Lippman (1922), etimologicamente advindo do grego *stereos* (sólido) e *typos* (caráter) quer dizer caráter sólido, ou seja, uma maneira de pensar através de categorias descritivas simplificadas, com base em representações e crenças pré-definidas através das quais qualificamos pessoas, grupos ou, no presente caso, campos científicos e profissionais (Fischer, 1996).

A divisão do campo de estudos do trabalho e dos processos organizativos do trabalho em Ciências da Gestão e Ciências do Trabalho é uma proposta de C. Dejours (comunicado em palestra, 11 de abril, 2007), incorporada pelo presente autor, pois é uma classificação muito interessante para compreender as diferenças de foco, forma e resultados das reflexões e investigações específicas de cada campo (Ribeiro, 2009a, 2011a, 2012)

Ciências da Gestão e Ciências do Trabalho: movimentos processuais do campo da Psicologia do Trabalho e das Organizações

Ciências da Gestão

As Ciências da Gestão e as Ciências do Trabalho se constituíram como dois movimentos geradores de áreas específicas de compreensão, investigação e intervenção da Psicologia no campo do trabalho e das organizações, que podem ser diferenciadas a partir das bases paradigmáticas, dos pontos teóricos de partida, das interfaces disciplinares realizadas, dos objetivos postulados, dos objetos construídos, dos fenômenos eleitos para serem analisados, dos compromissos assumidos e dos campos de ações possíveis.

As Ciências da Gestão são focadas na análise e intervenção da (e na) gestão dos processos organizativos como um todo, tendo como objetivo central produzir conhecimento para compreender e desenvolver os processos de gestão e gerar aumento da produtividade nas empresas. Tradicionalmente, realizam investigações com base mais positivista e contemplam os campos da Administração e da POT (Psicologia Organizacional e do Trabalho) (Malvezzi, 2000; Ribeiro, 2009a).

Este primeiro paradigma da Psicologia no campo do trabalho e das organizações tem bases positivistas, funcionalistas e sistêmicas, busca objetos de investigação oriundos dos processos micro e macro-organizacionais, tem um compromisso assumido com a melhoria dos processos de gestão e produtividade organizacionais e foca sua ação nas empresas

De forma sintética, a contribuição da Psicologia para a compreensão dos fenômenos organizacionais envolve o exame de como os processos micro-organizacionais (atitudes, crenças, valores, percepções, construção de significados, emoções, etc.), apoiados na diversidade individual, articulam-se e de que modo, a partir dessa articulação, emergem os processos macro-organizacionais (estruturas, cultura, poder, políticas, etc.), que, por sua vez, constituem o contexto que configura, limita e afeta os próprios processos micro-organizacionais (Zanelli y Bastos, 2004, p. 484)

Toda a pesquisa atende ao um projeto de trabalho focado no aumento da eficiência organizacional e produtiva e a resolução de conflitos gerados pelos trabalhadores em contextos e relações de trabalho.

Segundo Guba (1990), a proposta positivista define a produção de conhecimentos através de uma engenharia social (*social engineering*) ao buscar compreender o mundo e não mudá-lo, marcando a separação clássica do Positivismo entre produção e utilização do conhecimento como intervenção numa posição clara de despolitização da Ciência como princípio geral para a produção de conhecimentos; e seguir propondo a descrição e explicação das relações causais por detrás dos fenômenos, tomados como verdades objetivas, pois “a realidade existe e é dirigida por leis e mecanismos naturais imutáveis” (Guba, 1990, p. 20), ou seja, a realidade seria um fenômeno objetivamente determinado (ontologia realista).

O autor segue dizendo que o Positivismo, então, postula uma ontologia realista (realidade objetiva); uma epistemologia dualista (pessoa e contexto são coisas distintas) e objetivista, pois o conhecimento (verdade objetiva) está na realidade e deve ser acessado pela pessoa; e uma metodologia científica experimental e empírico-analítica.

Ao longo do século XX seguiu tendo como objetos de estudo os processos micro e macro-organizacionais com base no paradigma positivista e buscando relações lineares de causa-efeito, entretanto sofreu alterações importantes e significativas ao longo deste período, por conta de todas as transformações ocorridas, gradativamente, no mundo do trabalho e nas empresas, no sentido de sua flexibilização, heterogeneização e complexificação, principalmente através de uma atualização do Positivismo através da proposta do Pós-Positivismo (Greene, 1990).

Segundo Greene (1990), o Pós-Positivismo incorporou a complexidade como objeto de análise, mas ainda visando a busca de leis e mecanismos imutáveis e das relações de causalidade do funcionamento organizacional e comportamento humano nas empresas, agora assumindo que elas não seriam mais pautadas

numa linearidade, mas em relações de causalidade múltiplas e complexas e com a manutenção das estratégias de investigação marcadas pela experimentação, comprovação de hipóteses e redução da realidade a mínimos elementos para sua análise e compreensão.

No campo da Psicologia do Trabalho e das Organizações, os objetos de pesquisa permaneceram os mesmos, entretanto agora focados, também, nas relações entre pessoas e organização e da própria empresa como um todo, ou seja, numa fase funcionalista e sistêmica que se centra mais nas relações entre os processos organizacionais (funções e sistemas) do que nos processos em si mesmo, como anteriormente era feito (Malvezzi, 2000; Rentería, 2009; Ribeiro, 2009a).

A grande crítica a este paradigma das Ciências da Gestão seria sua sintonia com a organização do trabalho proposta pelo capitalismo, não questionando o modelo, mas buscando criar, no interior deste modelo, uma manutenção ou mudanças no mesmo (Heloani, 1999; Orejuela, 2011; Pulido-Martinez, 2004; Spink, 1996).

Parte desta área específica da Psicologia no campo do trabalho e das organizações não faz críticas ao modelo organizacional capitalista e segue investigando e trabalhando no sentido de melhorias no sistema posto, o que, em tese, não permitiria a humanização do trabalho entendida como a possibilidade de que o trabalho seja uma atividade emancipadora para o ser humano, ou seja, a lógica da exploração e da alienação do trabalho como valor-de-troca no capitalismo não permitiria esta humanização (Heloani, 1999; Martin-Baró, 1989; Orejuela, 2011; Pulido-Martinez, 2004; Rentería, 2009; Spink, 1996).

Outra parte desta área específica reconhece os enormes problemas do modelo organizacional capitalista, e busca, através de suas pesquisa e intervenções, gerar pequenas mudanças conceituais, técnicas ou estratégicas, no sentido da tentativa de gerar algum processo de humanização do trabalho, mas que será sempre insuficiente, pois a lógica capitalista não tem este pressuposto em suas bases (Zanelli y Bastos, 2004). Apesar destas seguidas tentativas, as Ciências da Gestão permanecem com um estereótipo de pró-capitalista (Orejuela, 2011; Pulido-Martinez, 2009).

Nas últimas décadas do século XX, surgiu um movimento ainda interessado na compreensão dos processos micro e macro-organizacionais, entretanto através de outros paradigmas, principalmente de base pós-estruturalista (narrativa) e da teoria crítica, intitulado de *Critical Management*: grupo heterogêneo, em termos

paradigmáticos, mas com um projeto ético-político semelhante de questionamento da lógica da gestão (Alvesson y Willmott, 1992, 2003).

Segundo Alvesson e Willmott (1992), o movimento do *Critical Management* mantém o objetivo central de compreender e analisar os processos organizacionais, mas não para contribuir no ajustamento ou adaptação dos trabalhadores, mas antes para buscar a construção de estratégias de combate à heteronomia no mundo das empresas, através de uma crítica política da lógica da gestão.

Seus principais fenômenos de estudo seriam as narrativas dos trabalhadores acerca dos processos organizacionais, como liderança, empregabilidade, identidade, cultura, poder, ética, cidadania, diversidade, entre outros, ou observações participantes e incursões etnográficas, partindo do pressuposto de que a realidade seria intersubjetivamente construída (crença na construção interacional pessoa- ambiente dos fenômenos psicossociais) e com um objetivo central de explicação de uma realidade e busca de leis particulares (significado subjetivo das singularidades).

O pesquisador é parte do campo (neutralidade científica não é possível) e realiza, primordialmente, pesquisas qualitativas e utiliza métodos que objetivam a observação, interpretação e explicação através de uma hermenêutica, e do uso de instrumentos como estudos de caso, autobiografias, entrevistas abertas, grupos focais, observação participante, pesquisa-ação e etnografia.

A proposta do *Critical Management* é tentar desconstruir o capitalismo a partir do espaço de perpetuação máxima do mesmo, ou seja, as empresas, com produção de conhecimentos e intervenções que apontem a lógica heterônoma do modelo capitalista dos processos organizativos, marcada pelas contradições e conflitos, que devem ser explicitados, não aplacados, e seus malefícios como modelo de sociabilidade para a sociedade como um todo, o que se constitui numa batalha política significativa no campo do oponente (Alvesson y Willmott, 1992, 2003)

Ciências do Trabalho

As Ciências do Trabalho são focadas na análise e intervenção do (e no) trabalho e das (e nas) relações pessoas-processos organizativos do trabalho construídas continuamente, tendo como objetivo central produzir conhecimento para compreender o trabalho humano, bem como as condições e organizações do trabalho, gerando a explicitação das realidades e fenômenos do mundo do trabalho e das relações, atividades e trajetórias de trabalho de cada pessoa. Realizam investigações com base mais dialética e narrativa e contemplam os campos da

Sociologia do Trabalho, Ciências Políticas, Ergonomia, Saúde Coletiva, Psicologia do Trabalho e da Saúde do Trabalhador (Ribeiro, 2009a).

Este segundo paradigma da Psicologia no campo do trabalho e das organizações constrói fenômenos de investigação vinculados às questões do fazer humano no trabalho, dos fenômenos psicossociais do trabalho e das condições e organização do trabalho e seus impactos sobre a vida do trabalhador, não somente ligados às empresas, mas ao mundo do trabalho como um todo, sendo composto por diversas formas de relações possíveis com o mundo por meio do trabalho, abrangendo tanto o trabalho reprodutivo e de manutenção (por exemplo, os afazeres domésticos, o cuidado em relação aos filhos, o cultivo de alimentos para subsistência), quanto às produções culturais, o desenvolvimento político e o trabalho produtivo e remunerado, classicamente associados ao mercado de trabalho, como propôs Eric Hobsbawm (1987) no livro *Mundos do trabalho: novos estudos sobre história operária*.

Tem um compromisso assumido com a compreensão, análise e desenvolvimento das relações multidimensionais entre pessoas e seus trabalhos, e com a denúncia de condições e organização ruins de trabalho geradoras de impactos negativos nas relações entre saúde e trabalho. Toda a pesquisa atende ao um projeto de trabalho focado na mudança estrutural das organizações, condições e relações de trabalho, visando a melhoria da vida laboral dos trabalhadores. Os principais eixos de compreensão e análise seriam:

- Busca da compreensão das relações entre trabalho e saúde/doença dos trabalhadores;
- Reconhecimento da necessidade de mudanças dos processos de trabalho (ambiente e condições) em direção à humanização do trabalho;
- Exercício multidisciplinar e inter-setorial das ações, evitando intervenções focais e fragmentadas;
- Participação dos trabalhadores nessa transformação da realidade do trabalho através do reconhecimento do seu saber, do questionamento das alterações nos processos de trabalho, do exercício do direito à recusa ao trabalho danoso à saúde e da busca da humanização do trabalho

As Ciências do Trabalho têm como base paradigmas críticos e pós-estruturalistas. Segundo Greene (1990), a proposta da Teoria Crítica define a produção de conhecimentos através de um engajamento político (*political engagement*), pois

procura analisar a realidade a partir da história e da ideologia numa síntese dialéctica do dualismo histórico, sendo crítica porque requer a avaliação contínua dos pares e por ser cética às instituições sociais, sempre geradoras de desigualdades e injustiças. A função da pesquisa científica seria denunciar desigualdades e injustiças sociais, e propor a mudança estrutural radical, com pressupostos pré-definidos. O Materialismo Histórico, o Estruturalismo Praxiológico e a Escola de Frankfurt seriam bases epistemológicas definidas como Teorias Críticas.

A mesma autora segue dizendo que as propostas pós-estruturalistas definem a produção de conhecimentos através da ideia da produção de narrativas (*storytelling*), criticando a ideia do acesso possível a uma realidade independente da pessoa, pois a realidade não seria objetivamente constituída, mas, antes, intersubjetivamente construída (realidade como construção social múltipla de significados) através das interpretações e ações (narrativas e práticas) de dado grupo de pessoas; e o conhecimento seria sempre interdependente e oriundo de produções relacionais específicas, não de teorias e concepções apriorísticas.

Buscam descrever e compreender os significados constitutivos de dado contexto e criar a possibilidade de um diálogo no interior de dada comunidade, gerador de conhecimentos e intervenções sobre esta realidade, através de microtransformações culturais, marcando a atividade científica como atividade política.

Concluindo, a Psicologia no campo do trabalho e das organizações tem dois projetos de investigação e intervenção muito distintos e oriundos de duas bases paradigmáticas igualmente distintas, apesar de estarem analisando e intervindo, parcialmente, no mesmo campo, caracterizando a cisão dos planos ontológicos, epistemológicos, metodológicos e políticos entre as Ciências da Gestão e as Ciências do Trabalho, que são campos complementares, mas, em geral, antagônicos e com poucas possibilidades de articulação e intercâmbio em função de projetos científicos, éticos e políticos muito distintos. Podem-se descrever três posições genéricas da Psicologia do Trabalho e das Organizações na contemporaneidade, a saber:

1. *Atuação nas empresas com manutenção do projeto tradicional do campo da Psicologia do Trabalho e das Organizações*, assumindo a posição de perpetuação de uma lógica paradigmática de compreensão e atuação neste campo da Psicologia, mais vinculada às Ciências da Gestão. Este projeto continua negando ou optando por não vislumbrar a organização como processo gerador de contradições e conflitos, já que haveria a concepção de um consenso entre os interesses da empresa e dos trabalhadores, numa Psicologia mais

reprodutora da lógica capitalista e acrítica, geradora, basicamente de desenvolvimento técnico, sem envolvimento com os processos sociais e políticas, e com poucas possibilidades de gerar uma humanização do e pelo trabalho;

2. *Atuação nas empresas com críticas ao projeto tradicional do campo da Psicologia do Trabalho e das Organizações*, buscando uma posição de questionamento do status quo organizacional através de investigações e intervenções a partir do interior das empresas, como a movimento do *Critical Management*, vinculada tanto às Ciências da Gestão, quanto às Ciências do Trabalho;
3. *Atuação no mundo do trabalho como um todo com críticas ao projeto tradicional do campo da Psicologia do Trabalho e das Organizações*, buscando uma posição de ampliação do escopo de análise do campo, principalmente focada na construção das relações entre trabalhadores, trabalho e organizações do trabalho, mais vinculada às Ciências do Trabalho, numa Psicologia crítica da lógica capitalista e com propostas de geração da humanização do e pelo trabalho.

Estes dois grandes grupos caminharam paralelamente e, por vezes, se interpelaram, ao longo do século XX, mas principalmente neste começo de século XXI. Fazemos a apresentação e análise separadas do que estes dois grandes grupos têm postulado como temas contemporâneos do trabalho e das organizações, tendo em mente que eles se entrecruzam e, muitas vezes, entram em claro conflito por conta de posicionamentos paradigmáticos muito distintos, começando com as Ciências da Gestão que se consolidaram inicialmente como a base da Psicologia no campo do trabalho e das organizações, para depois apresentar as Ciências do Trabalho

Problemas contemporâneos para a Psicologia do Trabalho e das Organizações: questões enfrentadas pelas Ciências da Gestão

O campo da Psicologia do Trabalho e das Organizações, vinculado às Ciências da Gestão, permanece centrado nas questões dos processos micro-organizacionais (liderança, aptidão, habilidades, motivação) e macro-organizacionais (poder, cultura, clima, conflitos), bem como no desenvolvimento de instrumentos e técnicas para colocar em ação os processos de gestão de pessoas (recrutamento, seleção, avaliação de desempenho, descrição de cargos) e segue utilizando, primordialmente, pesquisas quantitativas e métodos hipotético-dedutivos com

objetivos de redução, observação ou experimentação, mensuração, descrição e classificação através de instrumentos como questionários, escalas e experimentos (Bastos, 1992; Siqueira, 2008; Zanelli y Bastos, 2004).

Por conta de todas as transformações ocorridas, gradativamente, no mundo do trabalho e nas empresas, no sentido de sua flexibilização, heterogeneização e complexificação, o campo da Psicologia do Trabalho e das Organizações tem sido convocado a investigar problemas contemporâneos tanto em relação aos processos micro-organizacionais, quanto aos processos macro-organizacionais e, também, aos processos de gestão de pessoas, sempre buscando a melhoria da eficiência produtiva nas empresas, agora igualmente preocupados com a qualidade de vida no trabalho (Malvezzi, 2000; Rentería, 2009; Ribeiro, 2009a).

Em relação aos processos micro-organizacionais, os principais problemas que têm se colocado dizem respeito a:

- Pesquisa constante dos níveis de stress para controle da qualidade da saúde dos trabalhadores, porque esta questão tem se colocado como central para a manutenção de altos níveis de produtividade e da saúde do trabalhador, principalmente, da saúde mental do trabalhador, que são elementos chave para o funcionamento efetivo das empresas (Gómez, 2009; Kompier y Kristensen, 2003; Murta y Tróccoli, 2004);
- Investimento no planejamento de carreira dos funcionários, porque, com a flexibilização do trabalho em termos funcionais, legais, salariais e espaço-temporais (Mattoso, 1994), as carreiras organizacionais (Falcoz, 2001; Schein, 1978; Van Maanen, 1977) deixaram de ser, em sua grande maioria, lineares e homogêneas, passando a se configurar como caleidoscópicas (Mainiero y Sullivan, 2006), proteanas (Hall, 2002), sem fronteiras (Arthur y Rousseau, 1996), multidirecionais (Baruch, 2004) e portfólio (Templer y Casey, 1997), ou, genericamente definidas como carreiras flexíveis (Tolfo, 2002). Esta situação tem demandado o desenvolvimento de teorias e estratégias para lidar com o planejamento e a gestão da carreira de cada funcionário em particular (Bendassoli, 2009; Ribeiro, 2011a).

Em relação aos processos macro-organizacionais, os principais problemas que têm se colocado dizem respeito a:

- Pesquisa constante da satisfação, clima e cultura organizacionais, porque as dimensões subjetivas e sociais têm se mostrado centrais nos processos contemporâneos de gestão de pessoas em função da importância das relações

- interpessoais e dos trabalhos em equipe para a eficiência produtiva, além de ser uma estratégia de controle privilegiada (Acosta, 2009; Martins, 2008; Menezes y Gomes, 2010; Viega, Arévalo, Sandoval, Aguilar y Giraldo, 2006);
- Compreensão e análise do contrato psicológico e do comprometimento organizacional, porque as empresas não têm mais oferecido seguranças, boas condições e garantias formais de trabalho, o que tem feito as dimensões subjetivas e sociais serem centrais para o envolvimento dos trabalhadores com seu trabalho (Chiuzi, 2012; Vesga, 2009, 2012; Malvezzi, 2012; Rousseau, 1995; Schvarstein, 1991);
 - Questão da intensificação do assédio moral como prática de gestão de pessoas, muitas vezes, legitimada no interior das empresas (Caniato y Lima, 2008; Giraldo, 2005; Heloani, 2005; Peralta, 2009);
 - Inclusão da diversidade como questão importante a ser compreendida e manejada no interior das empresas pela pressão da sociedade através da concepção de responsabilidade social (Ribeiro y Ribeiro, 2008; Scott, 2005);
 - Questão da ética e da cidadania organizacional como temática importante de reconhecimento organizacional diante do público interno e externo (Omar, Ferreira, Oliveira, Uribe, Assmar, Terrones y Flores, 2007; Porto y Tamayo, 2002).

Em relação aos processos de gestão de pessoas, os principais problemas que têm se colocado dizem respeito a:

- Construção, adaptação e validação de instrumentos, que segue sendo um problema central de interesse neste campo (Siqueira, 2008; Zanelli y Bastos, 2004);
- Enfrentamento da flexibilização dos vínculos de trabalho que demandam uma gestão de pessoas com contratos de trabalho e comprometerimentos organizacionais muito distintos (Malvezzi, 2012);
- Desenvolvimento de novas formas de treinamento e desenvolvimento, principalmente através de estratégias a partir das TIC (Tecnologias de Informação e de Comunicação) (Borges-Andrade, Abbad y Mourão, 2006; Scorsolini-Comin, Inocente y Miura, 2011; Zerbini y Abbad, 2011);
- Implementação e desenvolvimento de estratégias de gestão da diversidade no trabalho, em função da ruptura do perfil homogêneo do trabalhador regular

caracterizado por pessoas do gênero masculino, brancas, heterossexuais, entre 25 e 45 anos e sem nenhum problema mental ou de deficiência; e a heterogeneização e atenção diferenciada a todos que não se enquadram total ou parcialmente neste perfil, que governou o mundo corporativo ao longo de quase todo século XX (Ribeiro y Ribeiro, 2008; Stecher, Godoy y Díaz, 2005);

- Implementação e desenvolvimento de estratégias de qualidade de vida no trabalho, porque a saúde do trabalhador é um critério central tanto para a produtividade da empresa, quanto para a permanência do trabalhador na mesma (Brusiquese y Ferreira, 2012; Sampaio, 2012; Schirrmeister y Limongi-França, 2012);
- Implementação e desenvolvimento de estratégias de gestão da carreira, agora muito mais flexibilizada e heterogênea, como já apontado anteriormente (Dutra, 1996; Martins, 2001; Ribeiro, 2005)

Além disso, o campo do comportamento do consumidor tem crescido enormemente abordando pesquisas que trazem a opinião do consumidor sobre determinados produtos ou analisam as tendências de interesse ou estratégias de vendas (Dias y Oliveira-Castro, 2006; Rentería y Enriquez, 2006; Sandoval, Caycedo, Botero y López, 2009).

De forma geral, o campo da Psicologia do Trabalho e das Organizações, vinculado às Ciências da Gestão, permanece centrado na tarefa de compreensão e análise dos funcionários de dada empresa em suas múltiplas dimensões, visando o aumento da eficiência produtiva, entretanto se vê diante de uma realidade sociolaboral mais instável, flexível e menos normativa, que demanda estratégias mais heterogêneas e contingenciais e menos homogêneas.

Diante disso, os principais problemas contemporâneos arrolados deste campo da Psicologia interessada no trabalho e nas organizações têm relação com a árdua tarefa de garantir os processos de gestão de pessoas num mundo flexibilidade e mais complexo, podendo assumir uma posição de manutenção ou crítica do projeto tradicional do campo da Psicologia do Trabalho e das Organizações, ou seja, a posição de manutenção leva em conta somente o interesse organizacional, enquanto que a posição crítica busca, dentro dos limites que uma empresa impõe, estratégias de conciliação dos interesses organizacionais e dos trabalhadores.

Problemas contemporâneos para a Psicologia do Trabalho e das Organizações: questões enfrentadas pelas Ciências do Trabalho

De forma marginal e pouco reconhecida, Malvezzi (2000) indica que algumas investigações interessadas na melhoria da relação entre a pessoa e o seu trabalho, com foco na melhoria da vida dos trabalhadores nas empresas, já se faziam presentes na primeira metade do século XX, por exemplo, nos estudos do casal Gilbreth sobre fator humano (análise e projeção de ambientes de trabalho levando em conta as características humanas, ancestral da atual Ergonomia) e nos estudos de alguns pesquisadores europeus sobre a fadiga e a carga de trabalho, apontando a necessidade de pensar no trabalhador como ser humano que pode adoecer e que tem limites de produtividade. Além disso, temos os estudos clássicos da psicóloga inglesa Marie Jahoda sobre os impactos sociais e psicológicos do desemprego nas pessoas que ficam forado mercado laboral.

Estas pesquisas se constituíram nos primórdios da configuração de outro paradigma da Psicologia no campo do trabalho e das organizações, que fundaria, mais tarde, o movimento da Psicologia do Trabalho e das Organizações, associado às chamadas Ciências do Trabalho, com bases mais materialistas dialéticas e críticas, não, necessariamente, vinculadas à melhoria do desenvolvimento organizacional e, sim, mais preocupadas com a compreensão, análise e desenvolvimento das relações entre pessoas e seus trabalhos, com objetivo claro de melhorias desta relação e com foco, não no aumento da produtividade ou diminuição de conflitos organizacionais, mas antes na saúde, emancipação e sentido do trabalho no mundo do trabalho como um todo, não somente nas empresas.

Apesar dos movimentos precursores citados, este projeto da Psicologia do Trabalho e das Organizações somente ganhou força em razão de todas as transformações ocorridas, gradativamente, no mundo do trabalho e nas empresas, no sentido de sua flexibilização, heterogeneização e complexificação, ao se configurar um aumento considerável do espectro de pesquisa, por conta das intensas transformações do mundo do trabalho como um todo, o que redundou no acirramento de questões tradicionais como as doenças relacionadas ao trabalho, as condições precárias de trabalho e os sentidos e significados do trabalho, bem como o surgimento ou ressurgimento de questões como os impactos do desemprego, a questão da identidade no trabalho, a configuração das trajetórias de trabalho, a diversidade no mundo do trabalho, as formas alternativas de organização do trabalho, como as cooperativas, a informalidade e a inserção dos jovens no mundo do trabalho.

É importante salientar que nesta área da Psicologia do Trabalho e das Organizações, o pesquisador continua a ser parte do campo e utilizar, primordialmente, pesquisas qualitativas e métodos hermenêuticos com objetivos de observação, interpretação e explicação da realidade através de instrumentos como estudos de caso, autobiografias, entrevistas abertas, grupos focais, observação participante, pesquisa-ação e etnografia.

Neste sentido, o cotidiano parece se constituir no espaço privilegiado para a compreensão das novas organizações, condições e relações de trabalho, bem como dos novos trabalhadores, menos centrados na cultura do emprego e tendo que se haver com uma cultura do trabalho, ou seja, a construção de uma vida no trabalho marcada por caminhos e modelos menos normativos e seguros e mais individualizados e, muitas vezes, precarizados: flexibilização ou precarização do trabalho?

A forma como se adjetiva a mudança da organização e dos vínculos ao trabalho depende do olhar que se dirige ao fenômeno, ou seja, a *flexibilização* seria o termo empregado pelas *Ciências da Gestão*, apontando que a única maneira de desenvolvimento para o capitalismo seria pela ruptura da rigidez anteriormente fixada, sendo essa a importância da flexibilização para trabalhadores e capitalistas; enquanto que as *Ciências do Trabalho* nomeariam o mesmo fenômeno de *precarização*, pois esta mudança pioraria a vida dos trabalhadores e suas condições de trabalho em nome do desenvolvimento do capital (Ribeiro, 2010, p. 335)

Foram eleitos sete temas contemporâneos do trabalho e das organizações como forma de ilustrar a complexidade e a pluralidade de fenômenos sociolaborais da contemporaneidade, aos quais as Ciências do Trabalho têm se debruçado. Alguns fenômenos tradicionais que sofreram mudanças profundas em suas manifestações e lógicas, como o desemprego, a carreira e o sofrimento no trabalho, e outros que emergem a partir da configuração sociolaboral contemporânea, como a questão das relações entre juventude e trabalho, as organizações contemporâneas do trabalho, como a informalidade e a economia solidária, e a diversidade no mundo do trabalho

Desemprego

O *desemprego*, antes uma questão, basicamente, de ordem econômica e política, se amplia, tornando-se uma questão psicossocial, ou um não-trabalho, pois ele, atualmente, se institucionalizou como um fato psicossocial, gerando um papel e uma identidade social para a pessoa em situação de desemprego, geralmente

associado a atributos de deslegitimação, como propôs Erving Goffman (1975) em seu livro *Estigma*, e provocando impactos significativos na vida dos trabalhadores e de suas famílias, como: isolamento social, transtornos identitários, ruptura de vínculos, doenças e desconstrução de projetos de vida.

O desemprego, ao representar a ruptura temporária da trajetória de trabalho ou a participação no exército de reserva do mercado de trabalho, tradicionalmente constituía-se em um problema de equilíbrio econômico previsível, esperado e contornável dentro da lógica capitalista.

Com o crescente processo de flexibilização e precarização do mundo do trabalho, há uma diversificação das experiências e vínculos neste mundo e, conseqüentemente, um aumento quantitativo e qualitativo (diversificação de suas formas) do desemprego, ampliando o espectro de sua definição e dos seus impactos na sociedade (Alvaro, 1992; Jahoda, 1982; Moise, 2000; Seligmann-Silva, 1999).

Diante desta constatação, pode-se categorizar, assim, com base na proposta de Demazière (2006), o desemprego de duas maneiras genéricas: uma dimensão normativa-institucional (explicação objetiva e formal), mais tradicional, e uma dimensão biográfica-subjetiva (explicação psicossocial), mais contemporânea

a. *Dimensão Normativa-Institucional do Desemprego*

A dimensão normativa-institucional, através de uma explicação objetiva e formal, vê o desemprego como fenômeno estrutural da economia (privação do emprego - voluntária ou involuntária, gerando uma falta de salário e um rompimento da trajetória de trabalho). O desemprego seria, então, a condição das pessoas em situação involuntária de não-trabalho por falta de oportunidades (desemprego oculto por desalento) ou que estejam exercendo trabalhos irregulares (desemprego oculto por trabalho precário), ambos com desejo de mudança, ou seja, demandantes de um emprego ou trabalho. Tem o objetivo formal de criar regras gerais para a definição do desemprego e da pessoa em situação de desemprego

b. *Dimensão Biográfica-Subjetiva do Desemprego*

A dimensão biográfica-subjetiva, através de uma explicação psicossocial, vê o desemprego como um fenômeno que gera instabilidade e invisibilidade social criando uma identidade estigmatizada de desempregado. O desemprego seria, assim, a condição das pessoas em situação involuntária de não-trabalho ou de trabalhos irregulares e descontínuos, que vivem uma paralisia em suas vidas pela atribuição do estereótipo de desempregado como categoria social que constrói uma identidade e uma representação social da

pessoa em situação de desemprego, deixando-a sem possibilidade de ação sobre o mundo (Ribeiro, 2010, p. 338)

A pessoa em situação de desemprego, transformada em “desempregado”, acaba por vivenciar dois lugares socialmente instituídos para ela, a saber: posição de vulnerável psicossocial (saída social: assistencialismo) e posição de vagabundo (saída social: estigmatização). Nesse sentido, a situação de desemprego provoca perdas materiais e psicossociais que dificultam e, no limite, inviabilizam o retorno ao mundo do trabalho, além de potencialmente se constituir numa situação geradora de adoecimento (Barros y Oliveira, 2009; Jahoda, 1982; Ribeiro, 2007). Qualquer uma destas posições é geradora de sofrimento, que deve ser combatido, demonstrando que a questão do desemprego é um problema multidimensional e deve ser considerado, de forma ampliada, como situação de não-trabalho, extremamente danosa para os vínculos e o reconhecimento psicossocial, impedindo, assim, a realização e a segurança ontológica pelo trabalho (Ribeiro, 2009c, 2010).

Em síntese, os principais impactos do desemprego seriam: isolamento social, falta de reconhecimento social, culpabilização individual por sua situação e perdas identitárias, podendo, inclusive, gerar um estigma de desempregado com um papel social associado a ser “vagabundo” ou “não gostar de trabalhar” (Ribeiro, 2009c).

O desemprego é gerado pela estruturação do mercado de trabalho no sistema capitalista, estruturação necessária para organizar a realização do e os vínculos com o trabalho das pessoas que desejam e/ou precisam trabalhar. Neste sentido, compreender o desemprego é compreender, indispensavelmente, a função do trabalho para a vida humana e as formas como o mercado e o mundo do trabalho têm se estruturado, pois as formas do desemprego ou do não-trabalho estão intimamente relacionadas às formas do emprego e do trabalho existentes em dado contexto e em dado momento

Carreira

A *carreira* era uma temática restrita, pois somente existia nas empresas e instituições, ou seja, a carreira era determinada pelo vínculo à empresa, com apenas uma exceção, que era o caso da atribuição de uma carreira às pessoas com uma identidade profissional de prestígio, originando expressões como carreira médica e carreira política. Apenas uma parte restrita dos trabalhadores era reconhecida socialmente como tendo uma carreira, pois, quem não tivesse as

condições descritas, não tinha o reconhecimento de sua trajetória de trabalho como carreira, o que levou este campo a ser um campo restrito de estudos e intervenção por quase todo século XX. A carreira era estudada, em geral, como processo psicossocial (desenvolvimento vocacional ou ideia da carreira subjetiva) ou como artefato administrativo (plano de carreira organizacional ou ideia da carreira objetiva), gerando uma cisão entre Ciências da Gestão e Ciências do Trabalho (Ribeiro, 2009a, 2009b, 2011a).

Com as transformações do mundo do trabalho, as concepções de carreira tiveram que ser revistas e ampliadas, pois as experiências e trajetórias de trabalho se tornaram mais plurais e menos normativas do que antes, ocasionando: (a) um alargamento da concepção de carreira anteriormente só construída nas empresas e agora, também, construída no mundo do trabalho de maneira genérica; (b) a ruptura dos padrões de carreira e a emergência de construções mais relacionais; (c) a mudança de foco das empresas para as relações possíveis entre pessoa-trabalho (dentro e fora das empresas) com maior responsabilidade e atividade por parte das pessoas; e (d) a fragmentação profissional e a ruptura do vínculo mais direto entre formação e atuação profissional e ocupacional (Ribeiro, 2009a; 2012).

Assim, torna-se importante compreender e analisar os vários momentos de construção da carreira na contemporaneidade, desde as primeiras escolhas (Borges y Coutinho, 2010; Camarano, 2006; Ribeiro, 2011b) até o desligamento do mundo do trabalho no momento da aposentadoria que se torna uma parte importante na vida das pessoas em função do aumento da expectativa de vida em grande parte dos países da América Latina (Cintra, Ribeiro y Andrade, 2010; Duarte, 2009; Menezes y França, 2012). Assim, um novo campo integrador entre Ciências da Gestão e Ciências do Trabalho emergiu a partir da ressignificação de um fenômeno psicossocial tradicional

Sofrimento no trabalho

A flexibilização do mundo do trabalho tem gerado mais oportunidades, mas também maior precarização nas condições de trabalho de grande parte dos trabalhadores, pela diminuição de direitos, pelo aumento do desemprego e pelo aumento significativo de situações de violência nas relações de trabalho, resultando em novas maneiras de humilhar e formas distintas de reação dos trabalhadores, como o suicídio pelo trabalho, intensificando as experiências de sofrimento no trabalho (Borsoi, 2007; Dejours, 2005, 2010; Jacques, 2007; Sato y Bernardo, 2005).

Robert Castel, sociólogo francês, aponta que a luta por melhores condições de trabalho dá lugar à luta contra a exclusão do trabalho, o que torna o trabalhador mais frágil e com menos poder de brigar por uma vida melhor no trabalho, em geral, disponível para a submissão à flexibilização como saída para a exclusão e em condições precarizadas de trabalho (Castel, 1995, 1997).

Algumas resultantes da precarização seriam a degradação do laço social (Castel, 1997), a formação de patologias coletivas de frustração (Moise, 2000) ou de patologias do desemprego (Seligmann-Silva, 1999), a precarização da função do trabalho (Dejours, 2010), o vício em trabalhar e a valorização da insensibilidade (Seligmann-Silva, 1999), o cinismo viril e o realismo econômico (Dejours, 2005), e a criação do fantasma da descartabilidade e da invisibilidade (Sennett, 2006). Estas resultantes demandam uma análise diferenciada e contextualizada na contemporaneidade (Ribeiro, 2010)

Juventude

A *juventude*, também, entra como questão significativa e contemporânea, pois é o grupo mais afetado pela precarização do trabalho e pelo desemprego. Antes ser jovem significava estar numa situação transitória de vida se preparando para ingressar no mundo do adulto, mas agora os papéis sociais adultos são vividos sem se deixar de ser jovem, ocasionando uma descronologização do percurso etário, com uma consequente necessidade de trabalhar para uma grande parte dos jovens (OIT, 2009).

Este grupo de jovens que precisa trabalhar encontra um mundo do trabalho com poucas possibilidades e com oportunidades de trabalho desqualificado, se vendo num limbo social após encerrar a escolaridade básica ao não conseguir construir nem um lugar, nem um papel social, vivendo uma situação estigmatizante e, ao mesmo tempo, de vulnerabilização psicossocial, localizando o trabalho como um problema urgente a ser resolvido, ou seja, o sentido atribuído ao trabalho tem mais relação com um problema a resolver do que um valor central a cultivar (Castel, 1997).

Estudar os jovens a partir da Psicologia do Trabalho e das Organizações significa olhar para aqueles que constituirão num futuro próximo o próprio mundo do trabalho, seja como empregado ou trabalhador reconhecido, seja como desempregado ou trabalhador precarizado (Ribeiro, 2011b)

O estudo dos processos organizativos do trabalho sempre foi uma temática importante do campo da Psicologia, entretanto alguns temas, já existentes há muito

tempo como fenômenos sociais, mas pouco investigados e analisados, como a informalidade e a economia solidária, vem se colocando como organizações contemporâneas do trabalho com presença significativa no mundo do trabalho

Informalidade

A *informalidade* seria um fenômeno tradicional, principalmente na realidade latino-americana, em geral, vinculado à impossibilidade de conseguir um emprego no chamado mercado formal. Entretanto, com as transformações do mundo do trabalho e os novos realinhamentos entre trabalhadores, empregadores e mundo do trabalho, a informalidade definitivamente se consolida como um espaço e um arranjo produtivo significativo do sistema capitalista (Noronha, 2003; Sato, 2011).

Noronha (2003) indica que há três maneiras de explicar o fenômeno da informalidade: (a) velha informalidade, que representa um tipo de trabalho desenvolvido em economias em transição e realizado por trabalhadores subempregado e desempregados; (b) informalidade neoclássica, resultante natural da alta competitividade capitalista; e (c) nova informalidade, que pode ser compreendida como resultante das mudanças no processo de trabalho, de novas concepções organizacionais e novos tipos de trabalho, sem tempo ou espaço fixos, gerados pela estruturação sociolaboral contemporânea oriunda da reestruturação produtiva.

Esta dimensão do mundo do trabalho fica, muitas vezes, distantes das estatísticas oficiais, sendo muito conhecida e pouco compreendida, pois a definição simplista de informal como oposição ao formal (emprego), não é suficiente para um entendimento aprofundado deste complexo fenômeno.

Neste sentido, definir informal pela formalidade, ou seja, o informal seria o não-formal, pressupõe a normatização do formal como regra e a não-visualização de um sem número de formas e maneiras de realizar o trabalho no mundo sociolaboral que define não somente as classe mais pobres, mas auxilia na compreensão de fenômenos que atravessam todas as classes sociais.

Há várias dualidades postas como concepções explicativas para pensar o que se está aqui chamando de informalidade, no campo econômico esta dualidade se expressa pela oposição formal/informal, no campo jurídico pela oposição legal/ilegal e no senso comum pela oposição justo/injusto (Noronha, 2003; Spink, 2009).

Mas, e a Psicologia? A Psicologia, primeiramente, deve tomar este fenômeno como parte dos seus problemas de estudo, gerando conhecimento acerca de uma parcela da população na qual o informal está sobredeterminando a vida, a trajetória e a identidade no trabalho. E não necessariamente tentar entendê-lo através da proposta de uma dualidade, mas assumir a heterogeneidade do fenômeno e compreendê-lo como parte singularmente estruturada, mas coletivamente significativa, para a estruturação do mundo do trabalho contemporâneo (Sato, 2011; Spink, 2009)

Economia solidária

A *economia solidária*, por sua vez, é, também, uma temática antiga, mas que vem sendo estudada como maior intensidade pela Psicologia somente nas últimas décadas, principalmente, a partir do cooperativismo e da autogestão (Singer, 2002).

Uma discussão central na contemporaneidade é o debate sobre o poder, que, necessariamente, passa pela discussão da heteronomia e da heterogestão, da hierarquia, da competitividade e do individualismo, pilares importantes de processos organizativos de trabalho capitalistas, que apresenta, na contemporaneidade, novas possibilidades com a proposta de autonomia e autogestão, do associacionismo e do coletivismo, buscando transformar o modelo capitalista da competição em um modelo mais solidário, o que tem impactos significativos na estrutura e na dinâmica social (Andrada, 2006; Esteves, 2002; Furtado, 2010)

Diversidade no trabalho

O trabalho é uma das dimensões fundantes da vida humana, entretanto a possibilidade de realizar uma atividade produtiva e reconhecida socialmente no mundo do trabalho não se mostra, desde a estruturação deste mundo do trabalho, em uma real possibilidade para a maioria das pessoas, pois o mesmo se constituiu a partir de uma concepção de quem deveria ser o trabalhador a partir de um princípio geral definidor de uma categoria universal do ser humano que trabalha tomada como uma concepção abstrata singular, não corporificada (Scott, 2005).

Esta concepção definiu, principalmente, o mercado de trabalho como o espaço no qual deveriam ser trabalhadores os homens, brancos, heterossexuais e sem nenhum tipo de deficiência e problema mental, o que transformou este perfil de trabalhador no normal e o restante das pessoas, que não se ajustavam a ele, em anormais para o mercado de trabalho, ou, como começou a se utilizar como

expressão predominante no discurso social e científico, como diversidade. A noção de diversidade introduz a discussão acerca do que é diferença e como é gerada a própria noção de diversidade (Paiva Silva y Ribeiro, 2011; Ribeiro y Ribeiro, 2008, 2012).

Para Scott (2005),

O debate sobre as diferenças não deve buscar a homogeneização das mesmas, mas, sim, o reconhecimento da diferença e sua transformação social em diversidade, o que pode gerar desvantagens sociais, como é o caso das pessoas com deficiência (Paiva Silva y Ribeiro, 2011, p. 118).

A diversidade se define como qualquer atributo visível ou invisível de uma pessoa que a faça ser vista como diferente das outras (atributos físicos, raça, gênero, orientação sexual, etnia, nacionalidade, religião, idade), devendo ser compreendida como uma construção das relações humanas (Scott, 2005).

Scott (2005) diz que a grande questão em relação à diversidade seria desconstruir a falsa dicotomia existente entre igualdade e diferença, pois, para a autora, a verdadeira dicotomia se dá entre uma situação de igualdade e uma situação de desigualdade social e de direitos, pois a diferença é a marca constitutiva da humanidade. A questão central não seria a ausência de ou a eliminação da diferença, mas sim o reconhecimento da diferença e a decisão de ignorá-la ou levá-la em consideração, transformando-a em um atributo que traria vantagens ou desvantagens sociais. Reconhecer determinado atributo como diferença é torná-lo um atributo de diversidade, pois a igualdade é um ato de escolha marcado sócio-historicamente. Por exemplo, a deficiência numa pessoa é considerada diversidade, porque a sociedade ocidental do século XX escolheu colocar qualquer tipo de deficiência como diferença e a ausência de deficiência como padrão normativo social, transformou a deficiência em uma desvantagem social e, conseqüentemente, dificultou a construção da vida social para as pessoas com deficiência. A deficiência não é um problema aprioristicamente definido, mas a desvantagem social potencial que uma pessoa com deficiência possui advém do fato do reconhecimento da deficiência como diversidade e da determinação que não ter deficiência seria a norma, pois o diferente é uma relação: ele só existe na e pela relação com o igual ou normal (Ribeiro y Ribeiro, 2012, p. 131-132).

Assim, a priori, o problema não seria ter uma deficiência, mas viver num mundo do trabalho em que esta deficiência é tomada como diversidade pela transformação de uma diferença (deficiência) em anormalidade, causando dificuldades sociolaborais significativas.

Desta forma, há, claramente, grupos de pessoas com mais características que as colocam como preferenciais para o mercado de trabalho e grupos de pessoas que, pelo contrário, teriam características que dificultariam seu ingresso e permanência neste mesmo mercado de trabalho, gerando uma situação de desigualdade e a instalação de uma lógica da diversidade para defini-las.

Considerações finais

Em síntese, a Psicologia no campo do trabalho e das organizações construiu dois projetos de investigação e intervenção muito díspares e baseados em dois paradigmas igualmente distintos, apesar de realizarem análises e intervenções, parcialmente, no mesmo campo, o que caracteriza a cisão dos planos ontológicos, epistemológicos, metodológicos e políticos entre as Ciências da Gestão e as Ciências do Trabalho, que são campos complementares, mas, em geral, antagônicos e com poucas possibilidades de articulação e intercâmbio em função de projetos científicos, éticos e políticos muito distintos.

De forma sintética, pode-se dizer que, por um lado, as Ciências da Gestão têm sido convocadas a investigar e lidar com problemas contemporâneos relativos aos processos micro-organizacionais (como saúde do trabalhador e carreira), aos processos macro-organizacionais (como contrato psicológico, comprometimento organizacional, assédio moral, diversidade no trabalho, e ética e cidadania organizacional), e aos processos de gestão de pessoas (como construção, adaptação e validação de instrumentos, que segue sendo problema central de interesse neste campo; enfrentamento da flexibilização dos vínculos de trabalho; desenvolvimento de novas estratégias de treinamento e desenvolvimento; e implementação e desenvolvimento de estratégias de gestão da diversidade, de qualidade de vida no trabalho e de gestão da carreira).

Por outro lado, as Ciências do Trabalho têm sido demandadas a pesquisar e enfrentar alguns fenômenos tradicionais (como desemprego, carreira e sofrimento no trabalho), e outros emergentes (como relações entre juventude e trabalho, organizações contemporâneas do trabalho-informalidade e economia solidária, e a diversidade no mundo do trabalho).

Conclui-se que, apesar da diferença paradigmática, ambos projetos do campo da Psicologia do Trabalho e das Organizações têm sido demandados a analisar, compreender e intervir em questões contemporâneas, e têm contribuído na produção de novos conhecimentos e estratégias de ação no mundo do trabalho contemporâneo em suas várias dimensões.

Referências

- ACOSTA, C. (2009). Cómo administrar la cultura organizacional. En: M. Aguilar, M. Rentería, E. (Coords.), *Psicología del trabajo y de las organizaciones: reflexiones y experiencias de investigación* (pp. 297-307). Bogotá: Universidad San Tomás.
- ALVESSON, M., y WILLMOTT, H. (1992). *Critical management studies*. London: Sage.
- ALVESSON, M., y WILLMOTT, H. (2003). *Studying management critically*. London: Sage.
- ANDRADA, C. (2006). Onde a autogestão acontece: revelações a partir do cotidiano. *Cadernos Psicologia Social do Trabalho*, 9(1), 1-14.
- ARTHUR, M. y ROSSEAU, D. (1996). *The boundaryless career: a new employment principle for a new organizational era*. New York: Oxford University Press.
- BARROS, C. y OLIVEIRA, T. (2009). Saúde mental de trabalhadores desempregados. *Psicologia: Organizações e Trabalho*, 9(1), 86-107.
- BARUCH, Y. (2004). Transforming careers: from linear to multidirectional career paths - organizational and individual perspectives. *Career Development International*, 9(1), 58-73.
- BASTOS, A. (1992). Psicologia no contexto das organizações: tendências inovadoras na atuação do psicólogo. In Conselho Federal de Psicologia (Org.), *Psicólogo brasileiro: construção de novos espaços* (pp. 51-86). Campinas: Átomo.
- BAUMAN, Z. (1998). *O mal-estar da pós-modernidade*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar.
- BECK, U. (1998). *La sociedad del riesgo*. Barcelona: Paidós.
- BENDASSOLI, P. (2009). Recomposição da relação sujeito-trabalho nos modelos emergentes de carreira. *Revista de Administração de Empresas*, 4 (49), 387-400.
- BORGES, M. (2004). Trabalho e gestão de si - para além dos “recursos humanos”. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 7, 41-49.
- BORGES, R. y COUTINHO, M. (2010). Trajetórias juvenis: significando projetos de vida a partir do primeiro emprego. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 11(2), 189-200.
- BORGES-ANDRADE, J., ABBAD, G. y MOURÃO, L. (2006). *Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas*. Porto Alegre: Artmed.
- BORSOI, I. (2007). Da relação entre trabalho e saúde à relação entre trabalho e saúde mental. *Psicologia y Sociedad*, 19(Edição Especial), 103-111.

- BRUSIQUESE, R. y FERREIRA, M. (2012). Inovações tecnológicas e organizacionais em escritórios e os impactos na qualidade de vida no trabalho. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 15(1), 1-16.
- CAMARANO, A. (2006). *Transição para a vida adulta ou vida adulta em transição?* Rio de Janeiro: IPEA.
- CANIATO, A. y LIMA, E. (2008). Assédio moral nas organizações de trabalho: perversão e sofrimento. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 11(2), 177-192.
- CASTEL, R. (1995). De la exclusión como estado a la vulnerabilidad como proceso. *Arquipiélago*, 21.
- CASTEL, R. (1997). *La metamorphosis de la cuestión social: una crónica del salariado*. Barcelona: Paidós.
- CASTELLS, M. (1999). *La era de la información. Vol. I: la sociedad red*. México: Siglo XXI.
- CHIUZI, R. (2012). Quando os contratos psicológicos de trabalho acontecem: o lugar do cotidiano. En S. Malvezzi, J. J. Orejuela, R. M. Chiuzi, J. J. Vesga, y W. A. Riascos (Coords.), *Gramáticas actuales de la relación hombre-trabajo: propuestas de lectura* (pp.59-73). Cali: Universidad de San Buenaventura.
- CINTRA, T., RIBEIRO, D. y ANDRADE, A. (2010). O cotidiano de aposentados que continuam trabalhando de maneira informal na indústria calçadista: percepções sobre a aposentadoria e o trabalho atual. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 13(2), 277-287.
- CODO, W. (1984). O papel do psicólogo na organização industrial: notas sobre o “lobo mau” em Psicologia. In S. T. M. Lane y W. Codo (Orgs.), *Psicologia social: o homem em movimento* (pp. 195-202). São Paulo: Brasiliense.
- COUTINHO, M., KRAWULSKI, E. y SOARES, D. (2007). Identidade e trabalho na contemporaneidade: repensando articulações possíveis. *Psicologia e Sociedade*, 19(n.spe), 29-37.
- DEJOURS, C. (2005). *La banalización de la injusticia social*. Buenos Aires: Topía.
- DEJOURS, C. (2010). *Trabajo y suicidio*. Madrid, España: Modus Laborandi.
- DEMAZIÈRE, D. (2006). Introdução: uma abordagem sociológica sobre a categoria do desemprego. In N. A. Guimarães y H. Hirata (Orgs.), *Desemprego* (pp. 23-42). São Paulo: SENAC.
- DIAS, M. y OLIVEIRA-CASTRO, J. (2006). Comportamento de procura por produtos: efeitos da quantidade de marcas. *Psicologia: Organizações e Trabalho*, 6(1), 195-232.

- DUARTE, C. (2009). Expectativas diante da aposentadoria: um estudo de acompanhamento em momento de transição. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 10(1), p. 45-54.
- DUTRA, J. (1996). *Administração de carreira*. São Paulo: Atlas.
- ALVARO, J. (1992). *Desempleo y bienestar psicológico*. Madrid: Siglo XXI.
- ESTEVES, E. (2002). Emprego versus trabalho associado: despotismo e política na atividade humana de trabalho. *Cadernos Psicologia Social do Trabalho*, 5, 51-56.
- FALCOZ, C. (2001). La carrière “classique” existe encore. *Annales de Mine*, 4-11.
- FISCHER, G. (1996). *Os conceitos fundamentais da psicologia social*. Lisboa: Instituto Piaget.
- FURTADO, O. (2010). Psicologia do trabalho e economia solidária: alternativas e tensões. In Conselho Federal de Psicologia (Org.), *Psicologia crítica do trabalho na sociedade contemporânea* (pp. 111-123). Brasília: Conselho Federal de Psicologia.
- GIDDENS, A. (1991). *Modernity and self-identity*. Stanford, CA: Stanford University.
- GIRALDO, J. (2005). Perspectiva del acoso laboral en el contexto colombiano. *Diversitas*, 1(2), 205-216.
- GOFFMAN, E. (2003). *Estigma*. Buenos Aires, Argentina: Amorrortu.
- GÓMEZ, I. (2009). Promoción de la salud en el lugar de trabajo. En M. C. Aguilar y E. Rentería (Coords.), *Psicología del trabajo y de las organizaciones: reflexiones y experiencias de investigación* (pp. 445-474). Bogotá: Universidad San Tomás.
- GREENE, J. (1990). Three views on the nature and role of knowledge in social science. In E. G. Guba (Ed.), *The paradigm dialog* (pp. 227-245). London: Sage.
- GUBA, E. (1990). The alternative paradigm dialog. In E. G. Guba (Ed.), *The paradigm dialog* (pp. 17-27). London: Sage.
- HALL, D. (2002). *Careers in and out of organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- HARVEY, D. (1992). *Condição pós-moderna*. São Paulo: Loyola.
- HELOANI, R. (1999). A identidade do psicólogo do trabalho em tempos de globalização. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 2(1), 48-52.
- HELOANI, R. (2005). Assédio moral: a dignidade violada. *Aletheia*, 22, 101-108.
- HOBBSAWM, E. (1987). *Mundos do trabalho: novos estudos sobre história operária*. Rio de Janeiro: Paz e Terra.

- JACQUES, M. (2007). O nexu causal em saúde/doença mental no trabalho: uma demanda para a Psicologia. *Psicologia y Sociedade*, 19 (spe 1), 112-119.
- JAHODA, M. (1982). Work, employment, and unemployment: values, theories, and approaches in social research. *American Psychologist*, 36, 184-191.
- KOMPIER, M. y KRISTENSEN, T. (2003). As intervenções em estresse organizacional: considerações teóricas, metodológicas e práticas. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 6, 37-58.
- KUHN, T. (1978). *Estrutura das revoluções científicas*. São Paulo: Perspectiva.
- LALANDE, A. (1993). *Vocabulaire technique et critique de la philosophie*. Paris: PUF.
- LIPOVETSKY, G., y CHARLES, S. (2004). *Los tiempos hipermodernos*. Barcelona: Anagrama.
- LIPPMANN, W. (1922). *Public opinion*. New York: Harcourt Brace Jovanovich.
- MAINIERO, L. y SULLIVAN, S. (2006). *The opt-out revolt: how people are creating kaleidoscope careers outside of companies*. New York: Davies-Black.
- MALVEZZI, S. (2000). Psicologia organizacional: da administração científica à globalização: uma história de desafio. In C. G. Machado e cols. (Orgs.), *Interfaces da Psicologia* (pp. 313-326). Évora: Universidade de Évora.
- MALVEZZI, S. (2012). El desempeño en la era de las empresas-red: desafíos para la investigación de la subjetividad. En S. Malvezzi, J. J. Orejuela, R. M. Chiuzi, J. J. Vesga, y W. A. Riascos (Coords.), *Gramáticas actuales de la relación hombre-trabajo: propuestas de lectura* (pp. 21-36). Cali: Universidad de San Buenaventura.
- MARTIN-BARÓ, I. (1989). Psicologia política do trabalho na América Latina. *Revista de Psicologia de El Salvador*, 8 (31), 5-25.
- MARTINS, H. (2001). *Gestão de carreiras na era do conhecimento: uma abordagem conceitual e resultados de pesquisa*. Rio de Janeiro: Qualitymark.
- MARTINS, M. (2008). Clima organizacional. In M. M. M. Siqueira (Org.), *Medidas do comportamento organizacional* (pp. 29-40). Porto Alegre: Artmed.
- MATTOSO, J. (1994). Trabalho sob fogo cruzado. *São Paulo em Perspectiva*, 8 (1), 13-21.
- MENEZES, G. y FRANÇA, L. (2012). Preditores da decisão da aposentadoria por servidores públicos federais. *Psicologia: Organizações e Trabalho*, 12(3), 315-328.
- MENEZES, I. y GOMES, A. (2010). Clima organizacional: uma revisão histórica do construto. *Psicologia em Revista*, 16(1), 158-179.

- MOISE, C. (2000). Trabajo, desempleo e impacto subjetivo. En I. Cortazzo y C. Moise (Coords.), *Estado, salud y desocupación* (pp. 121-147). Buenos Aires: Paidós.
- MURTA, S. y TRÓCCOLI, B. (2004). *Avaliação de intervenção em estresse ocupacional*. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 20(1), 39-47.
- NORONHA, E. (2003). Informal, ilegal, injusto: percepções do mercado de trabalho no Brasil. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 18(53), 111-129.
- Organización Internacional do Trabalho (2009). *Trabalho decente e juventude no Brasil*. Brasília: OIT.
- OMAR, A., FERREIRA, M., OLIVEIRA, S., URIBE, H. ASSMAR, E., TERRONES, A. y FLORES, M. (2007). Colectivismo, justicia y ciudadanía organizacional en empresas argentinas, mexicanas y brasileiras. *Revista Mexicana de Psicología*, 24(1), 101-116.
- OREJUELA, J. (2011). La reinstitucionalización del trabajo en el siglo 21: implicaciones y desafíos para la POT. In R. M. Chiuzi (Org.), *Recursos humanos ou gestão de pessoas? Reflexões críticas sobre o trabalho contemporâneo*. São Bernardo do Campo, SP: Universidade Metodista de São Paulo.
- PAIVA SILVA, A. y RIBEIRO, M. (2011). As repercussões psicossociais do Benefício de Prestação Continuada na vida no trabalho de pessoas com deficiência física. *Pesquisas e Práticas Psicossociais*, 6(1), 116-127.
- PERALTA, M. (2009). La construcción de sujetos en las nuevas realidades laborales: reflexiones para su estudio desde la Psicología organizacional y del trabajo. En M. C. Aguilar, y E. Rentería (Coords.), *Psicología del trabajo y de las organizaciones: reflexiones y experiencias de investigación* (pp. 53-74). Bogotá: Universidad San Tomás.
- PORTO, J., y TAMAYO, A. (2002). Prioridades axiológicas e regiões brasileiras: preditores de civismo nas organizações. *Psicologia: Organizações e Trabalho*, 2(1), 31-61.
- PULIDO, H. (2004). *En búsqueda de una psicología crítica en los ambitos laborales*. *Universitas Psychologica*, 3(2), 213-222.
- PULIDO, H. C. (2007). Produciendo trabajadores modernos: conocimiento psicológico y el mundo del trabajo en el sur. *Universitas Psychologica*, 6(1), 27-38.
- PULIDO, H. (2009). Examinando las operaciones de la Psicología en su relación con el trabajo. En M. C. Aguilar y E. Rentería (Coords.), *Psicología del trabajo y de las organizaciones: reflexiones y experiencias de investigación* (pp. 25-51). Bogotá: Universidad San Tomás.
- RENTERÍA, E. (2009). De Recursos Humanos a la Psicología organizacional y del trabajo: reflexiones a la luz de las realidades actuales del mundo del trabajo. En M. C.

Aguilar y E. Rentería (Coords.), *Psicología del trabajo y de las organizaciones: reflexiones y experiencias de investigación* (pp. 77-97). Bogotá: Universidad San Tomás.

- RENTERÍA, E., y ENRIQUEZ, A. (2006). ¿Usted mismo s.a.? O el posicionamiento profesional en el mercado de trabajo: reflexiones desde el marketing y el comportamiento del consumidor. *Psicología desde el Caribe*, 18, 139-160.
- RIBEIRO, M. (2005). *Planejamento de carreira*. São Paulo: IBTA.
- RIBEIRO, M. (2007). Psicose e desemprego: um paralelo entre experiências psicossociais de ruptura biográfica. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 10(1), 75-91.
- RIBEIRO, M. (2009a). *Psicologia e gestão de pessoas: reflexões críticas e temas afins* (ética, competência e carreira). São Paulo: Vetor.
- RIBEIRO, M. (2009b). A trajetória da carreira como construção teórico-prática e a proposta dialética da carreira psicossocial. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 12(2), 203-216.
- RIBEIRO, M. (2009c). Você está demitido! Os impactos psicológicos do desemprego. IHU online (*Revista do Instituto Humanitas Unisinos*), 9(291), 14-16.
- RIBEIRO, M. (2010). Estratégias micropolíticas para lidar com o desemprego: contribuições da Psicologia Social do Trabalho. *Revista Psicologia Política*, 9(18), 331-346.
- RIBEIRO, M. (2011a). As formas da estruturação da carreira na contemporaneidade: interfaces e articulações teórico-técnicas entre a Psicologia Organizacional e do Trabalho e a Orientação Profissional. In J. C. Zanelli, N. Silva, y S. R. Tolfo (Orgs.), *Processos psicossociais nas organizações e no trabalho* (pp. 305-325). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- RIBEIRO, M. (2011b). Juventude e trabalho: construindo a carreira em situação de vulnerabilidade. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 63(spe), 58-70.
- RIBEIRO, M. (2012). *Uma abordagem psicossocial da carreira com base no Construcionismo Social*. Tese de Livre Docência, Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo.
- RIBEIRO, M. y RIBEIRO, F. (2008). Gestão organizacional da diversidade: estudo de caso de um programa de inclusão de pessoas com deficiência. In M. N. Carvalho-Freitas, y A. L. Marques (Orgs.), *Trabalho e pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico* (p. 122-141). Curitiba: Juruá.
- RIBEIRO, M. A., y RIBEIRO, F. (2012). O desenvolvimento da carreira de pessoas com deficiência em empresas: dificuldades e perspectivas. *Gerais*, 5(1), 127-145.

- ROUSSEAU, D. (1995). *Psychological contracts in organizations: understanding written and unwritten agreements*. Thousands Oaks: Sage.
- SAMPAIO, J. R. Qualidade de vida no trabalho: perspectivas e desafios atuais. *Psicologia: Organizações e Trabalho*, 12(1), 121-136.
- SANDOVAL, M., CAYCEDO, C., BOTERO, M. M., y LÓPEZ, W. L. (2009). Desarrollo histórico del pluralismo en la psicología del consumidor. En M. C. Aguilar y E. Rentería (Coords.), *Psicología del trabajo y de las organizaciones: reflexiones y experiencias de investigación* (pp. 533-557). Bogotá: Universidad San Tomás.
- SANTOS, M. (2000). *Por uma outra globalização*. Rio de Janeiro: Record.
- SATO, L. (2011). Psicologia e trabalho: focalizando as “profissões ignoradas”. In B. Medrado y W. Galindo (Orgs.), *Psicologia Social e seus movimentos: 30 anos de ABRAPSO* (pp. 233-250). Recife: UFPE.
- SATO, L., y BERNARDO, M. (2005). Saúde mental e trabalho: os problemas que persistem. *Ciência y Saúde Coletiva*, 10(4), 869-878.
- SATO, L., y OLIVEIRA, F. (2008). Compreender a gestão a partir do cotidiano de trabalho. *Aletheia*, 27, 188-197.
- SCHEIN, E. H. (1978). *Career dynamics: matching individual and organizational needs*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- SCHIRRMESTER, R., y LIMONGI-FRANÇA, A. (2012). A qualidade de vida no trabalho: relações com o comprometimento organizacional nas equipes multicontratuais. *Psicologia: Organizações e Trabalho*, 12(3), 283-298.
- SCHVARSTEIN, L. (1991). *Psicología social de las organizaciones: nuevos aportes*. Buenos Aires: Paidós.
- SCORSOLINI-COMIN, F., INOCENTE, D. y MIURA, I. (2011). Avaliação de programas de treinamento, desenvolvimento e educação no contexto organizacional: modelos e perspectivas. *Psicologia: Organizações e Trabalho*, 11(1), 37-53.
- SCOTT, J. (2005). O enigma da igualdade. *Estudos Feministas*, 13(1), 11-29.
- SELIGMANN-SILVA, E. (1999). Desemprego: a dimensão psicossocial. En Sociedad Interamericana de Psicología (Org.), *La Psicología al fin del siglo* (pp. 339-359). Caracas: Sociedad Interamericana de Psicología.
- SENNETT, R. (2006). *La corrosión del carácter*. Barcelona, España: Anagrama.
- SINGER, P. (2002). *Introdução à economia solidária*. São Paulo: Contexto.

- SIQUEIRA, M. (Org.). (2008). *Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed.
- SPINK, P. (1996). Organização como fenômeno psicossocial: notas para uma redefinição da psicologia do trabalho. *Psicologia y Sociedad*, 8(1), 174-192.
- SPINK, P. (2009). Microcadeias produtivas e nanoeconomia: repensando o trabalho decente. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 12(2), 227-241.
- STECHER, A., GODOY, L., y DÍAZ, X. (2005). Relaciones de producción y relaciones de género en un mundo en transformación. En L. Schvarstein y L. Leopold (Coords.), *Trabajo y subjetividad: entre lo existente y lo necesario* (pp. 71-111). Buenos Aires: Paidós.
- TEMPLER, A. y CAWSEY, T. (1999). Rethinking career development in an era of portfolio careers. *Career Development International*, 4(2), 70-76.
- TOLFO, S. (2002). A carreira profissional e seus movimentos: revendo conceitos e formas de gestão em tempos de mudança. *Psicologia: Organização e Trabalho*, 2(2), 39-63.
- VAN MAANEN, J. (Org.). (1977). *Organizational careers: some new perspectives*. New York: Wiley.
- VEGA, D., ARÉVALO, A., SANDOVAL, J., AGUILAR, M. y GIRALDO, J. (2006). Panorama sobre los estudios de clima organizacional en Bogotá, Colombia (1994-2005). *Diversitas*, 2(2), 329-349.
- VESGA, J. (2009). El contrato psicológico y las nuevas realidades de trabajo. En M. C. Aguilar y E. Rentería (Coords.), *Psicología del trabajo y de las organizaciones: reflexiones y experiencias de investigación* (pp. 99-110). Bogotá: Universidad San Tomás.
- VESGA, J. (2012). El contrato psicológico y la pragmática. En S. Malvezzi, J. J. Orejuela, R. M. Chiuzy, J. J. Vesga y W. A. Riascos (Coords.), *Gramáticas actuales de la relación hombre-trabajo: propuestas de lectura* (pp. 75-87). Cali: Universidad de San Buenaventura.
- ZANELLI, J. y BASTOS, A. (2004). Inserção profissional do psicólogo em organizações e no trabalho. In J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade y A. V. B. Bastos (Orgs.), *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil* (pp. 466-491). Porto Alegre: Artmed.
- ZERBINI, T., y ABBAD, G. (2010). Transferência de treinamento e impacto do treinamento no trabalho: análise crítica da literatura. *Psicologia: Organizações e Trabalho*, 10(2), 97-111

UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA CALI

Psicología de las organizaciones y del trabajo

PRÓLOGO POR:
SIGMAR MALVEZZI

Autores invitados

| | |
|----------------------------------|--------------------------------|
| Ana Magnólia Mendes | Luis Felipe González Gutiérrez |
| Fernanda Souza Duarte | Óscar Hernán Vargas |
| Luciane Kozics Reis Araujo | Mónica García |
| Marcelo Afonso Ribeiro | Carlos Forero |
| María Concepción Antón | Wílner Arbey Riascos |
| Merlin Patricia Grueso | Alejandra Melo |
| Tania García-Ramos | Claudia Marcela Neisa |
| Maribel Báez-Lebron | Alejandro Tangarife |
| Roberto Díaz-Juarbe | Lorena Godoy |
| Sara Santiago-Estrada | Sonia Maritza Matabanchoy |
| Perla Shiomara del Carpio Ovando | Gregorio Calderón |
| José Luis Álvaro | Sonia Betancourth |
| Alicia Garrido Luque | Fabián Augusto Montoya |
| Verónica Andrade | Adriana Panesso |
| María Constanza Aguilar | Kewy Veruska Sarsosa |
| Elizabeth Arismendez | Víctor Hugo Charria |
| Juan Javier Vesga | Felipe Arenas |
| Lina Marcela Gil | Johnny Orejuela |

JOHNNY OREJUELA | EDITOR ACADÉMICO

Psicología de las organizaciones y del trabajo: apuestas de investigación
Psicología de las organizaciones y del trabajo: apuestas de investigación / Editor Johnny
Javier Orejuela Gómez.--Cali : Editorial Bonaventuriana, 2014
518 p.
ISBN: 978-958-8785-31-8

1. Psicología organizacional 2. Psicología organizacional - investigaciones 3. Psicología del
trabajo 4. Cambio organizacional 5. Organizaciones 6. Cultura corporativa 7. Equipos de
trabajo en psicología 8. Psicología - Investigaciones I. Tít.

158.7 (D 23)
P974p

© Universidad de San Buenaventura Cali
 Editorial Bonaventuriana

***Psicología de las organizaciones y del trabajo:
apuestas de investigación***

© Johnny Orejuela. Editor académico
Grupo de investigación: *Estéticas Urbanas y Socialidades*
Facultad de Psicología

Universidad de San Buenaventura
Colombia

© Editorial Bonaventuriana, 2014
Universidad de San Buenaventura
Dirección Editorial de Cali
Calle 117 No. 11 A 62
PBX: 57 (1) 520 02 99 - 57 (2) 318 22 00 – 488 22 22
e-mail: editorial.bonaventuriana@usbrecgen.edu.co
<http://servereditorial.usbcali.edu.co/editorial/>
Colombia, Sur América

El autor es responsable del contenido de la presente obra.
Prohibida la reproducción total o parcial de este libro por cualquier
medio, sin permiso escrito de la Editorial Bonaventuriana.
© Derechos reservados de la Universidad de San Buenaventura.

ISBN: 978-958-8785-31-8
Tiraje: 300 ejemplares
Cumplido el depósito legal (ley 44 de 1993, decreto 460 de 1995
y decreto 358 de 2000)

Impreso en Colombia - Printed in Colombia.
2014