

MANIFESTO DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO (SBPOT)

Psicologia do trabalho e das organizações: não atuamos pela cisão

Quase nenhum estudioso da psicologia ousaria negar a dificuldade histórica de concebê-la como uma ciência una. A diversidade marca esse campo do saber e se mostra evidente desde a concepção do que seja essa ciência até os métodos e as abordagens teórico-metodológicas que sustentam a produção do conhecimento e as respectivas práticas. Essa diversidade é, às vezes, ferida por antagonismos de adeptos fervorosos, apressados em defender diferenças de status no âmbito da própria psicologia, e se estende também para os diversos campos de atuação. É responsável por lutas internas entre profissionais, estudantes e docentes de áreas distintas, que promovem a cisão como única estratégia de construção de uma psicologia supostamente implicada com a efetiva mudança social.

Talvez um dos campos de produção científica e de atuação prática que se constitui alvo preferido de controvérsias seja o que tem como objetos o “trabalho” e as “organizações” nas quais ele frequentemente ocorre, historicamente tratados como partes de um mesmo fenômeno. Deparamo-nos hoje, novamente, com a difusão de um discurso promotor daquela cisão, veiculado por pessoas ligadas direta ou indiretamente a grupos detentores de recursos políticos e financeiros, que criaram bases de poder duradouras em algumas instâncias institucionalizadas de interlocução da psicologia brasileira. Tal discurso é de que só será possível uma psicologia do trabalho plenamente comprometida com os interesses do trabalhador, se houver uma cisão com uma psicologia das organizações, que estaria supostamente comprometida com os interesses do capital e contra os trabalhadores.

O mencionado discurso ignora o fato de que aqueles que atuam com tais objetos, por serem historicamente alvos de críticas, talvez sejam os que mais incorporaram tais críticas, aproveitando-as de modo frutífero para repensar seus princípios, valores, teorias e métodos. Portanto, ultrapassaram a visão restritiva de conceber apenas um campo de aplicação especialmente focado nas empresas e indústrias. O conceito de “trabalho” hoje ocupa o foco da indagação do que seria fazer uma ciência psicológica voltada para o estudo dessa importante e central atividade humana e social, bem como para o “organizar” como processo inerente a toda constituição social. É possível pensar o trabalho descolado da discussão sobre os modos de organizar o processo de trabalho? As organizações informais e formais deixaram de ocupar um lugar de destaque na sociedade hodierna? Ou o que ocorreu foi uma diversificação dos processos de “organizar”? Aqui não nos referimos ao clichê de confundir organizações sociais e institucionalizadas com indústrias e empresas comerciais, que, a rigor, seriam modalidades de organizações sociais institucionalizadas.

É preciso lembrar um pouco da história de uma crítica interna, de uma grande subárea que cresceu de modo expressivo no nosso país e ocupou um lugar de destaque no cenário

nacional da psicologia. Isso talvez ajude a compreender melhor como a SBPOT entende essas complexas inter-relações entre “trabalho” e “organizações”.

O início das atividades dos profissionais dessa subárea se deu com o uso de medidas psicológicas na seleção de pessoas para determinadas ocupações em organizações. Até aí sem grandes novidades, visto que o início da psicologia sofreu influência da preocupação de se construir um campo do conhecimento mais próximo das ciências naturais, em que o status era assegurado pelo uso de instrumentos de medida objetiva, o que teve nítidas repercussões nas diversas subáreas do saber psicológico e dos seus campos de aplicação. Outros exemplos, além do caso da seleção, ocorreram com profissionais interessados em transtornos mentais e em problemas de desempenho escolar.

A partir dos processos seletivos, os profissionais começaram a se preocupar com várias questões, como a organização do trabalho, a análise de tarefas e de postos de trabalho, as condições de trabalho dos empregados, dentre outras. O centro das atenções se restringia às questões relacionadas às atividades e às tarefas, mas os limites profissionais ampliaram-se e questões outras foram se somando ao escopo inicial, como as políticas organizacionais de recompensas e punições e seus impactos nos sentimentos de justiça do trabalhador, em sua saúde e seu bem-estar, e na sua eficiência e efetividade. Como seria, então, possível fazer uma psicologia apenas voltada para o “trabalho”, sem pensar nas “organizações” em que ele ocorre?

As preocupações com o estresse no trabalho e a utilização de estratégias para seu enfrentamento, ou o estabelecimento de *burnout* e o adoecimento, passaram a ser de grande preocupação para a psicologia do trabalho e das organizações. A investigação e a prática colocaram o seu foco não só nas variáveis relacionadas à tarefa, como a sobrecarga de trabalho, mas também nas variáveis relacionadas ao papel vivenciado pelo trabalhador e nas políticas e diretrizes organizacionais.

A identificação de que existem subgrupos nas organizações que possuem regras próprias, as quais determinam a quantidade e a qualidade dos trabalhos realizados, e a de que os grupos competem entre si foram outras constatações. Ou seja, pessoas e grupos humanos constituem objeto de interesse para quem atua com “trabalho” e “organizações” e, conseqüentemente, as relações interpessoais e intergrupais nesses contextos.

As organizações são, então, compreendidas como associações de pessoas que agem, na maioria das vezes, de acordo com regras de conduta estabelecidas. Essas normas determinam um sistema de cooperação, a fim de se desenvolver o que for desejável para os que dela fazem parte. Mas, ao mesmo tempo em que, nessas organizações, há um conjunto de cooperações, com o objetivo de se obterem vantagens mútuas, elas também são marcadas por interesses individualizados, mesmo existindo identidade de interesses, a partir do momento em que a cooperação social pode levar a uma vida melhor para todos.

O conflito entre pessoas e grupos nas organizações é identificado como parte da vida que nelas se desenvolve. Diante de uma decisão da cúpula gestora ou de seus dirigentes, por exemplo, alguns podem ficar felizes, enquanto outros se sentirão desconfortáveis, poderão sofrer e mesmo adoecer. As reações diferem, e as variadas formas de enfrentamento da

situação podem ser conflituosas. Os estudiosos e profissionais passam a compreender que, independentemente do cargo ou função ocupados, a organização existe como dimensão psicológica. O indivíduo reage e pró-age frente a uma imagem que ele constrói da sua organização. As ações dos que trabalham dependem dessa imagem e não apenas das características das tarefas típicas de sua ocupação.

As organizações formais e informais de trabalho – industriais, comerciais, escolares, hospitalares, sindicais, judiciais, esportivas, militares, legislativas, cooperativas populares –, objeto de estudo da psicologia, são consideradas sistemas complexos. Os comportamentos individuais devem ser contextualizados numa relação entre figura e fundo. As organizações ora funcionam como pano de fundo, ora funcionam como foco principal. Assim, os profissionais têm como objeto de investigação e intervenção não apenas os comportamentos individuais e grupais, mas também a própria organização como associação de pessoas que responde, como um todo, a demandas e necessidades internas e externas.

Responder a essas demandas e necessidades significa compreender que a organização é influenciada tanto pelos interesses e exigências de papel de seus membros quanto pelo contexto social, econômico e político onde está inserida. Para compreender a dinâmica e os processos de trabalho, é preciso estudar os diversos níveis micro, meso e macro-organizacionais em interação. O sofrimento de um empregado na organização pode ser fruto de incompatibilidade entre o perfil pessoal e as tarefas desempenhadas, ou decorrer de sobrecarga de trabalho, ou da dubiedade de papéis em equipes de trabalho que exigem mudanças constantes de postura. Pode ainda ser decorrente das incongruências entre valores pessoais e organizacionais, ou entre perfil pessoal e características organizacionais, como um perfil conservador em uma organização que precisa se enfrentar constantemente a incorporação de novas tecnologias etc.

É impossível, na prática, dissociar o conceito de “organizações” do conceito de “trabalho”. Um lócus diferenciado de trabalho, desejado por aqueles que anseiam por um emprego, são as organizações. Elas existem para possibilitar o alcance de metas dos seus membros-dirigentes (quer sejam proprietários ou agentes públicos no exercício do poder organizacional), parceiros de todos os status da organização. Embora algumas metas individuais se diferenciem de pessoa para pessoa, outras são comuns e compartilhadas. A sobrevivência da organização, do âmbito público, privado ou do terceiro setor, é recomendável e deve ser buscada por todos os seus membros que desejam um emprego. Dificilmente é possível pensar em atingir objetivos pessoais que não passem pelos objetivos coletivamente compartilhados.

A história não permite negar que grupos sociais só conseguem defender seus interesses, em uma sociedade marcadamente desigual como a nossa, ao se organizarem em associações que lhes permitam galgar status para realizar a interlocução e diálogo com outras formas organizadas de poder. Como explicar o crescimento das inúmeras redes sociais que nada mais são do que novos modos de organizar e reivindicações de novo posicionamento da estrutura e dinâmica social de poder? Assistimos, nos últimos anos, ao crescimento das associações científicas representativas dos diversos campos de produção do conhecimento em psicologia, testemunhamos o surgimento do fórum de entidades da psicologia e a criação do

portal eletrônico de periódicos de psicologia (PePSIC). Vemos que essa rede foi ampliada para abarcar outros países, em um processo visível de internacionalização das redes que sustentam um modo de fazer psicologia e pelo qual se luta para difundir. Como negar, então, a centralidade do conceito de “organização” na sociedade contemporânea? Existe alguma forma de “organização” em que o trabalho não esteja presente?

Vivemos uma época de superação de dicotomias típicas da perspectiva cartesiana, que concebe alguns construtos como opostos. Por exemplo: objetivo e subjetivo; político e simbólico; micro e macro. Numa nova perspectiva, contradições, oposições, diversidade e variabilidade convivem, refletindo complexidade, mas possibilitando a complementaridade. “Trabalho” e “organizações” não são dois compartimentos estanques. São dimensões complementares de análise. Sem a contextualização do trabalho, em organizações como as anteriormente citadas, a compreensão dos fenômenos é perdida em amplitude e em profundidade. Para se entender todo o processo de exploração do homem pelo trabalho nas organizações, também é preciso incluir o uso da organização como um meio de o trabalhador alcançar seus objetivos pessoais e familiares. Essa visão de complementaridade é fundamental para se compreender o trabalho como fonte de identidade social. É um compromisso a que a psicologia do trabalho e das organizações não pode e não deve se furtar.

Não há dúvida de que o “trabalho” é uma categoria transversal e que existe para além das “organizações”. O trabalho autônomo é uma das marcas dos novos tempos, com os seus riscos e suas vantagens. Artesãos, músicos, escritores, empregados domésticos, jardineiros, motoristas particulares, vendedores de souvenir, feirantes, enfim, um séquito de trabalhadores sem vínculos organizacionais formais fazem parte do mundo do trabalho. Muitos deles foram empurrados para isso, outros podem ter escolhido isso. Há o trabalho temporário, que muitas vezes não possibilita nem que o trabalhador amadureça a imagem da organização para a qual presta serviços, e seu tempo de contrato já se encerrou. Esses trabalhadores e esse trabalho sem um contexto organizacional aparentemente duradouro também precisam ser compreendidos.

A compreensão crítica das condições de trabalho desumanizadoras e precárias, visíveis na sociedade atual, não pode ser levada adiante, ignorando-se que o que está em jogo são formas de organizar o trabalho. Isso coloca no centro da discussão o conceito de “organização”. Que formas de organizar o trabalho sustentam a sociedade em que vivemos? Que formatos e configurações organizacionais serviriam melhor aos propósitos da humanização do trabalho? Poderemos pensar uma sociedade que possa abrir mão do conceito de “organização” a favor apenas do de “trabalho”? Negar a “organização” como objeto de estudo e de análise humanizará o “trabalho”? O que justificaria todos os esforços das associações profissionais e sindicatos, no sentido de garantir espaços de emprego? A categoria “emprego” não está diretamente atrelada a um vínculo organizacional? Hoje, o maior empregador do psicólogo brasileiro são as organizações públicas e uma prospecção sem muito esforço nos leva a concluir que seguirá sendo para as próximas décadas. Como esse profissional poderá se inserir criticamente em tais espaços, se, dentro de sua própria categoria profissional, há movimentos claros e escravos de um discurso ainda preso às primeiras reações decorrentes da revolução industrial, de que ter como objeto as “organizações” em nada contribuirá para atuar com a categoria “trabalho”. Não há, aí, uma séria contradição?

Nós, membros da diretoria atual da Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho – SBPOT, não temos a ilusão de esgotar essa discussão. Ao contrário, acreditamos que estamos só começando uma nova e profícua linha de diálogo. Estamos preocupados com essa questão e abertos a um diálogo crítico e democrático, que nos faça pensar de modo maduro a psicologia do trabalho e das organizações que estamos construindo na sociedade atual. Estamos iniciando uma série de ações que nos permitirão ampliar e muito esse debate para além de nossas fronteiras mais visíveis, em 2010. Para o Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho e para o Congresso Brasileiro de Psicologia, que serão realizados em São Paulo, estamos planejando atividades que permitirão congregar todos os interessados em discutir os objetos de estudo “trabalho” e “organizações”. Esperamos que um debate livre, franco e democrático possa ampliar nossa visão dos desafios e promover a tolerância e a aceitação da diversidade da produção do conhecimento, para além da confortável e cômoda visão dicotômica de que existe uma boa ou uma má psicologia, uma libertadora e uma alienadora, uma a serviço do trabalhador e outra a serviço do patrão. A SBPOT planeja ações para construir pontes, alianças e parcerias, e não para promover cisões.

Diretoria da SBPOT

Gestão 2008-2010

29 de novembro de 2009